ΕΦΗΜΕΡΙΔΕΣ Κ.Δ.Α. ΠΕΡΙΟΔΙΚΑ
ΕΛΛΑΣ

ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ

ΜΗΝΙΑΙΑ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
Τεύχος 56, ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2000

ΙΝΕ
ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
ΓΣΕΕ - Α.Δ.Ε.Δ.Υ.



ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΟΥ 2000

Προτάσεις ΓΣΕΕ για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 2000 • Προτάσεις ΓΣΕΕ για τη διαχείριση των αμοιβαίων κεφαλαίων των ασφαλιστικών ταμείων • Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης Νέων • Δραστηριότητες του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

Σημείωμα Σύνταξης

Άνοδο παρουσιάζει η κερδοφορία σε όλες ανεξαιρέτως τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με αποτέλεσμα να έχει επανέλθει πλέον στα επίπεδα της "χρυσής εποχής" των ετών 1960-1974. Στην Ελλάδα, ο επιχειρηματικός τομέας παρουσιάζει εντυπωσιακή αύξηση της κερδοφορίας, η οποία κατά πάσα πιθανότητα υπερβαίνει τις αντίστοιχες αυξήσεις όλων ανεξαιρέτως των άλλων κρατών μελών. Τα στοιχεία του ΟΟΣΑ σε ότι αφορά τις διεθνείς συγκρίσεις του επιπέδου της κερδοφορίας, κατατάσσουν τη χώρα μας πρώτη μεταξύ όλων των χωρών μελών του Οργανισμού. Η άνοδος της κερδοφορίας στον επιχειρηματικό τομέα της Ελλάδας, όπως προκύπτει από τους υπολογισμούς του ΟΟΣΑ, οφείλεται κυρίως στην μείωση του μεριδίου της εργασίας στο προϊόν. Σε αυτά τα δεδομένα στηρίζεται η ΓΣΕΕ για να τεκμηριώσει τις θέσεις και προτάσεις της εν' όψει των διαπραγματεύσεων για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας το 2000, που δημοσιεύει σε αυτό το τεύχος η ενημέρωση. Επιπλέον, σε αυτό το τεύχος η ενημέρωση παρουσιάζει τις προτάσεις της ΓΣΕΕ για την διαχείριση αμοιβαίων κεφαλαίων των ασφαλιστικών ταμείων, άρθρο σχετικά με το Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης Νέων καθώς και τις δραστηριότητες του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ το τελευταίο διάστημα.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. 2000

Α. ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΟΥ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΥ ΕΙΣΟΔΗΜΑΤΟΣ

Αιτιολογία – Τεκμηρίωση

Ι.- Μισθοί, κόστος εργασίας, κέρδη: οι εξελίξεις

Άνοδο παρουσιάζει η κερδοφορία σε όλες ανεξαιρέτως τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης με αποτέλεσμα να έχει επανέλθει πλέον στα επίπεδα της "χρυσής εποχής" των ετών 1960-1974. Στην Ελλάδα, ο επιχειρηματικός τομέας στην Ελλάδα παρουσιάζει εντυπωσιακή αύξηση της κερδοφορίας, η οποία κατά πάσα πιθανότητα υπερβαίνει τις αντίστοιχες αυξήσεις όλων ανεξαιρέτως των άλλων χωρών μελών. Τα στοιχεία του ΟΟΣΑ σε ότι αφορά τις διεθνείς συγκρίσεις του επιπέδου της κερδοφορίας, κατατάσσουν την Ελλάδα πρώτη μεταξύ όλων των χωρών του Οργανισμού. Η άνοδος της κερδοφορίας στον επιχειρηματικό τομέα της Ελλάδας, όπως προκύπτει από τους υπολογισμούς του ΟΟΣΑ, οφείλεται κυρίως στην μείωση του μεριδίου της εργασίας στο προϊόν.

Από μακροχρόνια άποψη, οι πραγματικές αποδοχές στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας έχουν σταθεροποιηθεί γύρω από ένα μέσο επίπεδο ήδη από τις αρχές της δεκαετίας του '80. Κατά τα έτη 1994-1998, οι πραγματικές αποδοχές στον επιχειρηματικό τομέα αυξήθηκαν κατά 16%, πλην όμως, μετά από την ισόποση μεγάλη μείωση της περιόδου 1989-1993. Η αύξηση των ετών 1994-1998, δηλαδή, εμφανίζεται ως διορθωτική κίνηση της πτώσης που είχε προηγηθεί. Η διόρθωση αυτή, επανέφερε τις πραγματικές αποδοχές στα επίπεδα του 1989, που υπερβαίνουν μόλις κατά 5% την αγοραστική δύναμη των πραγματικών αποδοχών των αρχών της δεκαετίας του '80. Η αύξηση κατά 16% των πραγματικών αποδοχών (1994-1998) αντιπροσωπεύει αύξηση μόνον 10% περίπου του διαθέσιμου εισοδήματος των μισθωτών, εξαιτίας της μεγάλης συμβολής των μισθωτών στην μείωση των δημοσίων ελλειμμάτων στα επίπεδα που απαιτούνται για την συμμετοχή της χώρας στην ΟΝΕ. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των Εθνικών Λογαριασμών, η αύξηση των πραγματικών μισθών κατά το 1999 ανήλθε σε 2,2% (1,9% κατά τις εκτιμήσεις των φθινοπωρινών προβλέψεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής). Η αύξηση αυτή υπολείπεται κατά τι της εκτιμώμενης αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας (+2,3).Η σταθερότητα που εμφανίζουν οι πραγματικές αποδοχές στην μακροχρόνια διάρκεια, αφήνει τα περιθώρια στις επιχειρήσεις να επωφεληθούν από ολόκληρη την αύξηση της παραγωγικότητας για να μειώσουν το κόστος εργασίας ανά μονάδα προϊόντος και να αυξήσουν την κερδοφορία τους. Ο δείκτης του πραγματικού κόστους εργασίας ανά μονάδα προϊόντος βρίσκεται σήμερα σε επίπεδα σαφώς χαμηλότερα από τα επίπεδα της δεκαετίας του '80 (μείωση 1981-1998 = 18%).

Συμπερασματικά, η εξέλιξη των ακαθάριστων αποδοχών των μισθωτών έχει συμβάλλει στην βελτίωση όλων των μεγεθών της ελληνικής οικονομίας, οι εργαζόμενοι έχουν υποστεί θυσίες και είναι φυσικό να μην αποδέχονται την διατήρηση της αγοραστικής δύναμης των μισθών τους σε επίπεδα της προηγούμενης δεκαετίας.

Ανταγωνιστικότητα, πληθωρισμός και κόστος εργασίας

Η ελληνική οικονομία έχει τεθεί σε ανοδική πορεία (ταχεία αύξηση του ΑΕΠ και των επενδύσεων) που αναμένεται να διατηρηθεί κατά την επόμενη διετία τουλάχιστον. Δικαιούνται, επομένως, οι εργαζόμενοι, το μερίδιο που τους αναλογεί από την πρόοδο που έχει επιτευχθεί και θα συνεχισθεί κατά τα επόμενα έτη. Η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι οι ουσιαστικές αυξήσεις των πραγματικών μισθών, όχι μόνον δεν έχουν δυσμενείς επιπτώσεις στα μεγέθη της οικονομίας, αλλά αντιθέτως, ότι στην παρούσα φάση συμβάλουν στην άνοδο της οικονομίας. Με δεδομένη την εμπειρία της δεκαετίας του '90, η ΓΣΕΕ θεωρεί ότι η αναδιανομή του εισοδήματος σε βάρος των μισθωτών, πρώτον, οδηγεί σε μείωση του κόστους εργασίας (και του μεριδίου των εργαζομένων στο προϊόν), η οποία όμως δεν μετατρέπεται σε αύξηση της ανταγωνιστικότητας καθώς μεταξύ των δύο μεγεθών (του κόστους εργασίας και της ανταγωνιστικότητας) υπάρχει μια πολύ ασθενής σχέση εξάρτησης, δεύτερον, μειώνει την ενεργό ζήτηση, και συνακόλουθα, τις παραγωγικές επενδύσεις και τον ρυθμό μεγέθυνσης του ΑΕΠ, τρίτον, επιδεινώνει την ανεργία διότι μειώνει τα εισοδήματα των εργαζόμενων τάξεων κάτω από ένα κρίσιμο επίπεδο εισοδήματος το οποίο θεωρείται αναγκαίο για την υπό κανονικές συνθήκες συντήρηση των νοικοκυριών με αποτέλεσμα να αυξάνεται η προσφορά εργασίας (με ρυθμούς που υπερβαίνουν την φυσική αύξηση του πληθυσμού).

Η ΓΣΕΕ επισημαίνει ότι η μεγάλη πτώση του πληθωρισμού στην Ελλάδα επήλθε ακριβώς κατά την περίοδο ανόδου των πραγματικών αποδοχών που διόρθωσε την εξίσου μεγάλη πτώση των μισθών που είχε προηγηθεί. Ως εκ τούτου θεωρεί ότι τόσο η ανταγωνιστικότητα, όσο και ο πληθωρισμός είναι σύνθετα φαινόμενα που δεν πρέπει να συσχετίζονται με το κόστος εργασίας, αλλά με το σύνολο των παραγόντων που τα προσδιορίζουν.

Αντιθέτως, οι αυξήσεις του διαθέσιμου εισοδήματος της περιόδου 1994-1999 έχουν συμβάλει θετικά στην ιδιωτική κατανάλωση και μέσω αυτής στην συνολική εγχώρια ζήτηση που αποτελεί τον κινητήρα της οικονομικής μεγέθυνσης στην Ελλάδα.

ΙΙ.- Ειδικά για την υστέρηση αυξήσεων του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου σε σχέση με τις μέσες αμοιβές των εργαζομένων, υστέρηση που δικαιολογεί πλήρως το αιτούμενο παρακάτω δραχμικό επίδομα κατώτατου μισθού, πρέπει να ληφθούν υπόψη τα εξής:

Ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο έχουν αυξηθεί, κατά την τελευταία 15ετία, με ρυθμούς αισθητά πιο αργούς σε σχέση με τις μέσες αμοιβές των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων. Τα στοιχεία που δημοσιεύουν οι ετήσιες εκθέσεις του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδος, δείχνουν μια σημαντική υστέρηση των αναπροσαρμογών του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

Με αφετηρία το 1984, πριν αρχίσουν οι διαδοχικές περίοδοι σταθεροποιητικών πολιτικών, είχαμε ως το 1998 την παρακάτω εξέλιξη: οι πραγματικές εβδομαδιαίες αποδοχές των εργατών της μεταποίησης αυξήθηκαν για όλο αυτό το διάστημα κατά 6,6% περίπου, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο έχει μειωθεί κατά 16,65%, στη διάρκεια της ίδιας περιόδου. Υπολογίζεται ότι για να καλυφθεί η υστέρηση του κατώτατου ημερομισθίου ως προς τις εβδομαδιαίες αποδοχές στην μεταποίηση, θα έπρεπε να δοθεί αύξηση στις κατώτατες αμοιβές κατά 28%.

Με αφετηρία το 1989 είχαμε ως το 1998 τις εξής μεταβολές: οι εβδομαδιαίες αποδοχές των εργατών της μεταποίησης ήταν αυξημένες κατά 3,25% περίπου, ενώ το κατώτατο ημερομίσθιο ήταν μειωμένο κατά 8,25%. Η κάλυψη της υστέρησης ως προς τις εβδομαδιαίες αποδοχές εργατών μεταποίησης απαιτεί αύξηση του κατώτατου ημερομισθίου κατά 12,5%.Αν όμως για την ίδια περίοδο υπολογιστεί η υστέρηση του κατώτατου ημερομισθίου (που ακολουθεί τους ίδιους ρυθμούς αύξησης με τον κατώτατο μισθό), σε σύγκριση με τους μισθούς των υπαλλήλων διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων, η κάλυψη της υστέρησης θα απαιτούσε μεγαλύτερες αυξήσεις: σε σύγκριση με τους υπαλλήλους των τραπεζών 26%, των ασφαλειών 33%, του χονδρικού εμπορίου 28% και των ορυχείων λατομείων 30%.

Τα στοιχεία αιτιολογούν πλήρως τα παρακάτω αιτήματά μας για τη βελτίωση του πραγματικού εισοδήματος των εργαζομένων:

1) Προστασία του πραγματικού εισοδήματος από τον πληθωρισμό με προκαταβολή τουλάχιστον του μέσου ποσοστού της προβλεπόμενης αύξησης του δείκτη τιμών καταναλωτή για το 2000.

2) Πρόβλεψη ρήτρας διόρθωσης για ενδεχόμενη απόκλιση προς τα άνω του μέσου πληθωρισμού του 2000, με καταβολή του ποσοστού της διαφοράς από την 1.1.2001.

3) Άμεση καταβολή μέρους του ποσοστού αύξησης του Ακαθάριστου Εγχώριου Προϊόντος (ΑΕΠ) των ετών 1998 και 1999.

Την αύξηση αυτή τη δικαιούμαστε, διότι κατά τη διάρκεια ισχύος της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 1998 και 1999 το ΑΕΠ αυξήθηκε με την ουσιαστική συμβολή και των εργαζομένων.

Θεωρούμε αυτό το αίτημα εύλογο, απόλυτα δίκαιο, θέμα αρχής και στοιχειώδους κοινωνικής δικαιοσύνης.

4) Καταβολή δραχμικού επιδόματος κατώτατου μισθού (ΕΠΙ.ΚΑ.ΜΙ) για την πραγματική βελτίωση του εισοδήματος των υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών, που αμείβονται με τα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ.

Θεωρούμε ότι το επίπεδο των αμοιβών αυτής της ομάδας εργαζομένων, που καθορίζονται άμεσα από την ΕΓΣΣΕ, παραμένει απαράδεκτα χαμηλό, παρά τις θεαματικές βελτιώσεις των οικονομικών δεικτών της χώρας.

Οι αμειβόμενοι με τα κατώτατα όρια της ΕΓΣΣΕ έχουν καταστεί παρίες της κοινωνικής και οικονομικής ζωής της χώρας και υποζύγια των αλλεπάλληλων περιοριστικών προγραμμάτων, όπως άλλωστε και οι χαμηλο-συνταξιούχοι.

Επιφυλασσόμαστε ως προς το ύψος του απαιτούμενου δραχμικού επιδόματος άμεσης ενίσχυσής τους, συνδέοντάς το, με αίσθημα ευθύνης, με την αποδοχή των λοιπών αιτημάτων μας. Τονίζουμε όμως ότι το αιτούμενο επίδομα κατώτατου μισθού (ΕΠΙ.ΚΑ.ΜΙ.) αποτελεί βασικό στοιχείο ευόδωσης των διαπραγματεύσεων της νέας ΕΓΣΣΕ.

5) Καταβολή τέταρτης τριετίας (10%) για τους υπαλλήλους και πέμπτης τριετίας (5%) για τους εργατοτεχνίτες. Η απόκτηση εμπειρίας αποτελεί συστατικό στοιχείο της παραγωγικότητας και απόδοσης του εργαζόμενου. Πρέπει λοιπόν να αμείβεται γι' αυτήν επιπρόσθετα, όπως και για την πολυετή παραμονή του στον ίδιο εργοδότη.

6) Αποζημίωση εργατοτεχνιτών. Η διάκριση υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών ως προς την αποζημίωση αποτελεί κοινή παραδοχή ότι είναι αναχρονιστική και πρέπει να περιορισθεί περαιτέρω, αν όχι επιτέλους να εκλείψει, με την επέκταση του Ν.2112 στους εργατοτεχνίτες. Είναι λοιπόν αναγκαίο και σ' αυτές τις διαπραγματεύσεις τουλάχιστον να βελτιώσουμε ριζικά τις αποζημιώσεις της παρ.1 περ. α άρθρου 3 β.δ. της 16/18.7.1920 στην περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας εργατοτεχνιτών.

Β. ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΥΞΗΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

1. 35ωρο χωρίς μείωση αποδοχών

Η τεχνολογική πρόοδος, που υπήρξε ραγδαία τις τελευταίες δεκαετίες, επιτρέπει την παραγωγή ίδιας ή μεγαλύτερης ποσότητας και συνήθως καλύτερης ποιότητας προϊόντων, με λιγότερες ώρες εργασίας. Αυτή η κατάκτηση της ανθρωπότητας δεν πρέπει να ωφελεί αποκλειστικά τους κατόχους των μέσων παραγωγής, ενώ για τους εργαζόμενους ν' αποτελεί αιτία μείωσης των θέσεων εργασίας.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι το 35ωρο χωρίς μείωση των αποδοχών είναι το πλέον αποτελεσματικό διαρθρωτικό μέτρο για την αύξηση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας. Βάσιμα πιστεύουμε ότι σημαντικό τμήμα της όποιας αύξησης του τελικού κόστους ανά μονάδα προϊόντος θα εξισορροπηθεί από την αύξηση της παραγωγικότητας, την ποιοτική βελτίωση της εργασίας, την αξιοποίηση των δημιουργικών δυνατοτήτων των εργαζομένων, την επιμόρφωσή τους, τον τεχνολογικό εκσυγχρονισμό, τη βελτίωση των μεθόδων διοίκησης και οργάνωσης.

Εξάλλου η Γ.Σ.Ε.Ε. είναι πρόθυμη να συνεχίσει τον διάλογο με σκοπό τη διαμόρφωση κοινών προτάσεων με τις εργοδοτικές οργανώσεις ως πλαίσιο μέτρων πολιτικής για την εξυγίανση ιδιαίτερα των Μ.Μ.Επιχειρήσεων και εξορθολογισμού των αναπτυξιακών κινήτρων για την ενίσχυση των επενδύσεων, που συνοδεύονται από μείωση του χρόνου

εργασίας και δημιουργούν ή διασώζουν, αποδεδειγμένα, θέσεις εργασίας. Η δυναμική που έχει αναπτυχθεί στην Ε.Ε. για το 35ωρο οδηγεί νομοτελειακά και τη χώρα μας στην εφαρμογή του. Η αναβλητικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων στην σταδιακή εφαρμογή του, θα έλθει σύντομα η ώρα που θα πληρωθεί ακριβά, τοις μετρητοίς, χωρίς διευκολύνσεις, χωρίς αντισταθμιστικά κίνητρα υπό την πίεση των ανταγωνιστριών χωρών και επιχειρήσεων.

Επαναφέρουμε και σ' αυτές τις συλλογικές διαπραγματεύσεις το αίτημά μας για μείωση των ωρών εργασίας (35ωρο), χωρίς μείωση των αποδοχών, με βάση συγκεκριμένο χρονοδιάγραμμα και προτεραιότητα στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, που χαρακτηρίζονται από ένταση τεχνολογίας και κεφαλαίου. Στο χρονοδιάγραμμα εφαρμογής κριτήριο μπορεί ν' αποτελέσει και ο αριθμός των απασχολουμένων εργατοϋπαλλήλων.

Οι κύριοι άξονες της πρότασής μας για την εφαρμογή του 35ωρου χωρίς μείωση των αποδοχών, είναι:

1. Άμεση εφαρμογή στον ευρύτερο Δημόσιο Τομέα, ΔΕΚΟ, Τράπεζες καθώς και στις ιδιωτικές επιχειρήσεις εντάσεως κεφαλαίου, σε τομείς δηλαδή υψηλής κερδοφορίας και ανταγωνιστικότητας.
2. Από 1.1.2001 σε όλες τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, οι οποίες την 1.1.1999 απασχολούσαν άνω των 20 εργαζόμενους (το αναδρομικό κριτήριο τίθεται για την αποφυγή τυχόν απολύσεων, ώστε να μην συμπληρώνεται το όριο των 20 εργαζομένων. Για τις νέες επιχειρήσεις το κριτήριο θα αναφέρεται στο χρόνο εφαρμογής του 35ωρου).
3. Από 1-1-2002 σε όλες τις ιδιωτικές επιχειρήσεις άνω των 10 και μέχρι 20 εργαζόμενους.
4. Από 1.1.2003 σε όλο το ιδιωτικό τομέα, σε εθνικό επίπεδο.

Εμείς αντιμετωπίζουμε και το θέμα του 35ωρου με υπευθυνότητα και σύνεση. Ασφαλώς επιδιώκουμε την αύξηση της απασχόλησης. Ασφαλώς επιδιώκουμε την ανάπτυξη. Ασφαλώς μας αφορά η ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας. Γι' αυτό με τις υπεύθυνες προτάσεις μας δίνουμε τα περιθώρια σταδιακής προσαρμογής των ελληνικών επιχειρήσεων. Επιπλέον προτείνουμε ένα πλέγμα εξισορροπητικών κινήτρων ή αντισταθμιστικών παροχών προς τις επιχειρήσεις που θα εφαρμόσουν το 35ωρο χωρίς μείωση αποδοχών, όπως φορολογικά κίνητρα για τις ΜΜΕ και εμπορικές επιχειρήσεις ή την κατάλληλη διοχέτευση πόρων από τις ενεργητικές μορφές απασχόλησης, που σήμερα δίνονται αδιακρίτως και με αμφίβολα αποτελέσματα.

Η μεικτή Επιτροπή για την έρευνα των παραμέτρων εφαρμογής του 35ωρου χωρίς μείωση αποδοχών, την οποία συστήσαμε από κοινού ως συνέχεια των συλλογικών μας διαπραγματεύσεων του 1999, ειδικά γι' αυτό το θέμα, διεξήγαγε το έργο της με υπευθυνότητα, αρτιότητα και ειλικρίνεια. Αποτελεί δική μας υποχρέωση ν' αναζητήσουμε λύσεις με σύνθεση των απόψεων και ευελπιστούμε η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 2000 να περιέχει μετά δεκαέξι χρόνια από τη γενικευμένη εφαρμογή του 40ωρου (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 84), νέα μείωση του χρόνου εργασίας, 35ωρο χωρίς μείωση αποδοχών.

2. Πρόταση νέου συστήματος αμοιβής για απασχόληση πέραν του συμβατικού ωραρίου που ισχύει για κάθε επιχείρηση, ειδικότητα ή κλάδο

Η κατάργηση της υπερεργασίας, η ταυτόχρονη μετατροπή της σε υπερωριακή απασχόληση και η δραστική μείωση των υπερωριών, με αντικίνητρα για τη χρήση της, συνιστούν από μόνα τους μέτρα, με τα οποία είναι δυνατόν να μειωθεί η ανεργία, με προσλήψεις όσων είναι εκτός παραγωγής.

Η απόδοση όμως αυτών των μέτρων πολλαπλασιάζεται, αν συνδυασθούν με την εφαρμογή της 35ωρης εβδομαδιαίας εργασίας χωρίς μείωση αποδοχών.

Μέσα σ' αυτή τη λογική και αλληλουχία προτείνουμε ένα νέο σύστημα αμοιβής για απασχόληση πέραν του συμβατικού ωραρίου.

1. Προτεινόμενη κατάργηση της υπερεργασίας

Η έννοια της υπερεργασίας να καταργηθεί και ν' αντικατασταθεί με την υπερωρία.

2. Προτεινόμενη αμοιβή υπερωριών.

Κατάργηση της διαβάθμισης που ισχύει (25% τις πρώτες 60 ώρες, με εξαιρέσεις, 50% από 60 ως 120 ώρες, 75% άνω των 120, 100% για τις παράνομες υπερωρίες), η οποία άλλωστε προκαλεί σύγχυση κυρίως στους εργαζόμενους αλλά και στις επιχειρήσεις.

Νέο σύστημα:

- Νόμιμη υπερωρία: ωρομίσθιο +100%, ώστε να προτιμώνται νέες προσλήψεις.
- Παράνομη υπερωρία: ωρομίσθιο +150%.

Το επιπλέον 50% της προσαύξησης της παράνομης υπερωρίας να παρακρατείται και ν' αποδίδεται ως επιπλέον εισφορά της επιχείρησης σε λογαριασμό για την ενίσχυση της απασχόλησης και τη μείωση της ανεργίας. Με το προτεινόμενο σύστημα η αμοιβή της απασχόλησης πέραν του συμβατικού ωραρίου γίνεται για τους εργοδότες πιο ακριβή, αλλά έχουν την εναλλακτική δυνατότητα να προσλάβουν ανέργους, οπότε το κόστος αυτής της απασχόλησης καθίσταται φθηνότερο και από το ισχύον καθεστώς.

Από την άλλη πλευρά για τους εργαζόμενους που είναι στην παραγωγή θα μειωθεί ο όγκος των ετήσιων υπερωριών, ώστε να εισέλθουν στην παραγωγή άνεργοι. Το επιπλέον όμως μέσο εισόδημα από την αύξηση της υπερωριακής αμοιβής εξισορροπεί τις απώλειες από τον περιορισμό του όγκου των υπερωριών.

3. Κάλυψη από τον ΛΑΕΚ ασφαλιστικών εισφορών ανέργων μακράς διάρκειας, που βρίσκονται στο στάδιο κοντά στη σύνταξη.

Προτείνουμε να συναποφασίσουμε την καταβολή από τον ΛΑΕΚ προς τον φορέα κύριας ασφάλισης, ανά μήνα, του συνόλου των ασφαλιστικών εισφορών ανέργων μακράς διάρκειας (άνω του έτους), εγγεγραμμένων στον ΟΑΕΔ και μη επιδοτούμενων, ηλικίας 60 ετών συμπληρωμένων για τους άνδρες και 55 για τις γυναίκες, ή 55 και 50 αντίστοιχα για ασφάλιση στα βαρέα, μέχρι τη συμπλήρωση των κατά περίπτωση προβλεπόμενων ημερών ασφάλισης για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος, για όσο διάστημα βέβαια παραμένουν άνεργοι και για όσο ο ΛΑΕΚ έχει την ταμειακή ευχέρεια να το κάνει.

Γ. ΘΕΣΜΙΚΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ

1. Συμμετοχή των εργαζομένων στα κέρδη της επιχείρησης

Προτείνουμε, τα συμβαλλόμενα μέρη ν' αναλάβουν την υποχρέωση να αναδείξουν τη σκοπιμότητα και να υποστηρίξουν συστήματα οικονομικής συμμετοχής των εργαζομένων, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων στις επιχειρήσεις, υπό τη μορφή παροχής μετοχών ή διάθεσης μέρους των κερδών τους.

Θεωρούμε αυτονόητο ότι οι παροχές αυτές δεν θα καταλογίζονται στις νόμιμες αποδοχές που προβλέπουν οι κλαδικές, οι ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις και η ΕΓΣΣΕ.

Τα συστήματα αυτά, όπου εφαρμόστηκαν στην ΕΕ ή αλλού, προωθούν δικαιότερη κατανομή των προσόδων κεφαλαίου και εργασίας, ενδυναμώνουν στοιχεία δημοκρατίας στους χώρους εργασίας και ευλόγως βελτιώνουν την ανταγωνιστικότητα και την ποιότητα της παραγωγής της επιχείρησης.

Τα μέρη θα επιδιώξουν την ανεύρεση κατάλληλων φορολογικών και ασφαλιστικών ρυθμίσεων, ώστε να ενθαρρύνονται αυτά τα συστήματα και να αποφεύγεται η υπέρμετρη επιβάρυνση ή δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους και τα Ταμεία τους.

2. Ετήσια άδεια με αποδοχές

Με την παρ.2 του άρθρου 5 της ΕΓΣΕΕ 98-99 καθιερώσαμε ως προϋπόθεση για την χορήγηση ετήσιας άδειας 30 εργάσιμων ημερών ή 25 εργάσιμων (με εξαήμερο ή πενθήμερο αντίστοιχα), τη συμπλήρωση υπηρεσίας 12 ετών στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσία 14 ετών σε οποιονδήποτε εργοδότη.

Η προϋπόθεση αυτή αφορούσε το έτος 1999 και ήταν ευνοϊκότερη από την ρύθμιση που αφορούσε το έτος 1998, αποσκοπώντας στη σταδιακή εφαρμογή και την ομαλότερη απορρόφηση των όποιων επιπτώσεων στις επιχειρήσεις.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. θεωρεί ότι είναι ώριμη η κατάργηση της προηγούμενης υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας ως προϋπόθεσης της άδειας των 5 εβδομάδων, με την εξαίρεση του βασικού χρόνου των 12 μηνών συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.

3. Άδεια κυοφορίας και λοχείας (μητρότητας)

Με την ΕΓΣΣΕ του 1993 (άρθρο 7) είχαμε αυξήσει τον αριθμό των εβδομάδων της άδειας κυοφορίας και λοχείας σε 16 εβδομάδες.

Λόγοι κοινωνικής ευαισθησίας, δημογραφικοί και καθαρά πρακτικοί, που έχουν σχέση με τις ανάγκες στήριξης της οικογένειας, επιβάλλουν την αύξηση της άδειας μητρότητας σε 17 εβδομάδες.

4. -Άδεια φροντίδας των παιδιών

Με το άρθρο 6 της ΕΓΣΣΕ του 1993 και 7 της ΕΓΣΣΕ 1994 καθιερώσαμε το δικαίωμα διακοπής της εργασίας ή καθυστερημένης προσέλευσης ή πρόωρης αποχώρησης της μητέρας (και εναλλακτικά του πατέρα) για τη φροντίδα των παιδιών, μέτρο ειδικής προστασίας της μητρότητας (ν.1302/82, κύρωση ΔΣΕ 103/52).

Οι διευρυνόμενες με την πάροδο του χρόνου ανάγκες ειδικής προστασίας της μητρότητας, όπως άλλωστε αντανακλώνται και με την επικείμενη αναθεώρηση επί το ευνοϊκότερο της σχετικής Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας τον Ιούνιο του 2000, επιβάλλουν να προβούμε σε νέες ρυθμίσεις, όπως αύξηση του προβλεπόμενου χρόνου της άδειας θηλασμού και φροντίδας των παιδιών, δυνατότητα εναλλακτικής αθροιστικής χρήσης των ωρών ως ημερών αδείας, επέκτασή της ρητά και στους γονείς που υιοθετούν παιδιά, με προσδιορισμό του χρόνου έναρξης της άσκησης του δικαιώματος αυτόν της υιοθεσίας κλπ.

5. Άδειες εξετάσεων

Με τις ΕΓΣΣΕ του 1994, 1995, του 1996, καθώς και την ΕΓΣΣΕ του 98,99, βελτιώσαμε την άδεια για συμμετοχή σε εξετάσεις, ώστε να χορηγείται χωρίς όριο ηλικίας για την προώθηση της δια βίου εκπαίδευσης και αυξήσαμε το χρονικό πλαίσιο των 30 εργάσιμων ημερών αδείας το χρόνο σε όλη την προβλεπόμενη διάρκεια σπουδών προσαυξημένη κατά δύο έτη. Θεωρούμε ότι πολύ σημαντικό αντικίνητρο για τους εργαζόμενους, ώστε

να ζητούν την άδεια, που θα βελτιώσει το μορφωτικό τους επίπεδο αλλά και την παραγωγικότητά τους, αποτελεί το καθεστώς των αποδοχών των ημερών αυτών, οι οποίες καταβάλλονται από τον ΟΑΕΔ και δεν είναι ανώτερες από το κατώτατο γενικό ημερομίσθιο. Ζητούμε τη συμπλήρωση από τον εργοδότη των αποδοχών, που καταβάλλει ο ΟΑΕΔ μέχρι τις τρέχουσες αποδοχές του εργαζομένου.

6. Γονική άδεια

Με το Ν.1483/84, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 25 του Ν.2639/98 έχει ρυθμισθεί νομοθετικά η γονική άδεια ανατροφής (3 ½ μήνες, μέχρι το παιδί συμπληρώσει ηλικία 3 ½ ετών, για κάθε γονέα). Υπάρχουν όμως δύο προϋποθέσεις, που με τις σύγχρονες ανάγκες της οικογένειας δυσχεραίνεται η χρήση αυτής της άδειας, όσο χρήσιμη για τους γονείς και αν είναι. Ήδη με το άρθρο 8 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 93 είχαμε βελτιώσει την προϋπόθεση της απασχόλησης στην επιχείρηση αριθμού εργαζομένων από 100 και άνω σε 50 και άνω.

-Ζητάμε να κατέβει το όριο ώστε να χορηγείται από επιχειρήσεις που απασχολούν άνω των 20 μισθωτούς.

-Ζητάμε η γονική άδεια να δίνεται με αποδοχές κατά το ήμισυ από τον εργοδότη και κατά το ήμισυ από τον ΟΑΕΔ, ως επιπλέον συμπληρωματική παροχή μητρότητας. Εάν υπάρξει συμφωνία για το αναλογούν ποσοστό του εργοδότη, θεωρούμε ότι θα υπάρξει και σχετική νομοθετική ρύθμιση, που θα αφορά στην ανάλογη υποχρέωση του ΟΑΕΔ.

7. Άδεια γάμου

Με την ΕΓΣΣΕ του 1993 (άρθρο 6) γενικεύθηκε ο θεσμός της άδειας γάμου σε 5 εργάσιμες και προβλέφθηκε η χορήγηση στον πατέρα μισθωτό άδειας μιας ημέρας με αποδοχές λόγω γεννήσεως τέκνου.

-Ζητάμε τη βελτίωση της διάρκειας αυτής της άδειας σε 10 εργάσιμες ημέρες και για την γέννηση τέκνου τρεις εργάσιμες ημέρες για τον πατέρα μισθωτό, για ευνόητους λόγους.

8. Άδεια για ασθένεια εξαρτωμένων μελών

Με το άρθρο 7 του Ν.1483/84 προβλέπεται άδεια χωρίς αποδοχές μέχρι 6 εργάσιμες κατ' έτος σε περίπτωση ασθένειας εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειας, που αυξάνεται σε 8 αν έχει δύο παιδιά και σε δέκα, για πάνω από δύο παιδιά.

Ζητάμε γενικευμένη εφαρμογή σε δέκα ημέρες για κάθε ημερολογιακό έτος και να χορηγείται με αποδοχές.

9. Αμειβόμενες συνδικαλιστικές άδειες

Οι συνδικαλιστικές άδειες του άρθρου 17 ν.1264/82 που είναι υποχρεωτικές για τον εργοδότη, θα πρέπει να δίνονται με αποδοχές, για να διευκολύνονται τα μέλη των διοικήσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων και οι εκπρόσωποί τους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις (κατά τη διάρκεια των συνεδρίων τους) στην εκτέλεση των καθηκόντων τους.

10. Κάλυψη κόστους μετακίνησης προς και από την εργασία

Στην περίπτωση που οι επιχειρήσεις δεν μεταφέρουν με ίδια μεταφορικά μέσα τους εργαζόμενους προς και από τον τόπο εργασίας, θα πρέπει ν' αναλάβουν μέρος του κόστους της μετακίνησης των εργαζομένων τους με τη χορήγηση ειδικών δελτίων δωρεάν χρήσης Μέσων Μαζικής Μεταφοράς (όχι ΙΧ και ταξί) για την εργασία.

Το μέτρο δεν είναι δύσκολο να υλοποιηθεί, αν υπάρξει μια συνεννόηση με τους συγκοινωνιακούς φορείς, ώστε οι εργοδότες να προμηθεύονται τα δελτία με σημαντική έκπτωση, δεδομένου του κοινωνικού χαρακτήρα του μέτρου αλλά και των πολλαπλών θετικών επιδράσεών του στην οικονομία (πχ μείωση κατανάλωσης καυσίμων, νέφους κλπ).

11. Προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων

Οι εφαρμογές της πληροφορικής επιτρέπουν στις επιχειρήσεις τον έλεγχο των εργαζομένων. Οι εκτεταμένες δυνατότητες ελέγχου κάνουν αναγκαία τη λήψη μέτρων για την προστασία θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων, που απορρέουν από την προσωπικότητά τους, αλλά και για την διαφύλαξη του συνδικαλιστικού δικαιώματος από τους κινδύνους συνεχούς παρακολούθησης των μετακινήσεων και των επαφών των συνδικαλιστών.

Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. πρέπει να θέσει ορισμένους κανόνες προστασίας των εργαζομένων από την ανεξέλεγκτη χρησιμοποίηση της πληροφορικής. Προτείνουμε:

α) Να απαγορεύεται η χρήση συσκευών παρακολούθησης του εργαζόμενου (κλειστά κυκλώματα τηλεόρασης κ.λ.π.) κατά τη διάρκεια της εργασίας του

β) Εφόσον η επιχείρηση χρησιμοποιεί συστήματα ελέγχου των τηλεφωνικών κλήσεων να απαγορεύεται η καταγραφή ολόκληρων των αριθμών των ιδιωτικών

κλήσεων, με τη χρήση κατάλληλων μεθόδων που καθορίζεται μετά από συμφωνία με την αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση.

γ) Να απαγορεύεται η ηλεκτρονική καταγραφή των μετακινήσεων των εργαζομένων μέσα στην επιχείρηση εκτός αν επιβάλλεται από λόγους ασφαλείας και στο μέτρο που οι λόγοι ασφαλείας τον επιβάλλουν.

12. Φορολογική επιβάρυνση της αποζημίωσης καταγγελίας συμβάσεως

Λόγοι κοινωνικής δικαιοσύνης και η πίεση που ασκείται στην αγορά εργασίας λόγω της οικονομικής συγκυρίας, επιβάλλουν την αλλαγή του νομικού καθεστώτος, που θεωρεί την αποζημίωση ως μισθό και την φορολογεί κατά την πληρωμή της στον δικαιούχο. Θεωρούμε επιβεβλημένη την κοινή με τους εργοδοτικούς φορείς πρόταση για απαλλαγή από την φορολογία της αποζημίωσης των μισθωτών λόγω καταγγελίας της σύμβασης μέχρι του ποσού των 10.000.000 δρχ.

13. Κατάργηση του ανώτατου ορίου αποζημίωσης για τους εργαζόμενους στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, Τράπεζες, ΔΕΚΟ

Επιβεβλημένη θεωρούμε επίσης την από κοινού πρόταση να καταργηθεί ο περιορισμός της αποζημίωσης των εργαζομένων στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ, Τράπεζες, επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας ή επιχειρήσεις που επιχορηγούνται από το Κράτος. Το ανώτατο όριο έχει θεσπισθεί με το άρθρο 2 παρ.2 του αν.173/67 όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 33 του ν.1876/90 σε συνδυασμό με το άρθρο 1 του ν.δ. 618/70 και ανέρχεται σήμερα σε 1.500.000 δρχ. Ο περιορισμός είναι αμφισβητούμενης συνταγματικότητας και λειτουργεί σε βάρος των υπαλλήλων που έχουν μεγάλη διάρκεια υπηρεσίας, ενώ οι εργοδότες που ωφελούνται, είναι συχνά ισχυρές οικονομικές μονάδες.

14. Αμοιβή εποχικών εργαζομένων στο Δημόσιο σύμφωνα με τις κλαδικές σ.σ.ε.

Για λόγους ίσης μεταχείρισης και μη διάκρισης στην απασχόληση θεωρούμε αναγκαία την από κοινού πρόταση προς την Κυβέρνηση οι εποχικοί εργαζόμενοι, που προσλαμβάνονται στο Δημόσιο, να αμείβονται σύμφωνα με τις οικείες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις και όχι με τις κατώτατες αποδοχές, που ορίζει η εκάστοτε ισχύουσα Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

15. Υγιεινή και Ασφάλεια της εργασίας

Θεωρούμε ότι στον τομέα Ασφάλειας της εργασίας, παρά το σχετικά ικανοποιητικό θεσμικό πλαίσιο, υπάρχει ουσιαστικό πρόβλημα εφαρμογής του από τους εργοδότες. Ακόμη χειρότερη είναι η κατάσταση στον τομέα των επαγγελματικών ασθενειών.

Κεντρικό μας αίτημα είναι η συγκρότηση κλάδου πρόληψης του Επαγγελματικού Κινδύνου στο κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα, όπου κάθε εργοδότης θα καταβάλλει υποχρεωτικά εισφορές επαγγελματικού κινδύνου για κάθε εργαζόμενο, το ύψος της οποίας θα καθορίζεται με βάση συγκεκριμένα κριτήρια (επικινδυνότητα κλάδου κλπ).

Παράλληλα θα πρέπει όλες οι επιχειρήσεις να ολοκληρώσουν την υποχρέωσή τους για γραπτή εκτίμηση του επαγγελματικού κινδύνου και να εφαρμόζουν το θεσμικό πλαίσιο πρόληψης. Πρέπει τέλος να εξαντλήσουμε τις υπάρχουσες δυνατότητες για την ενημέρωση τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών για τη νομοθεσία, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις της κάθε πλευράς.

16. Εργολαβία και δανεισμός εργαζομένων

Μεγάλος και συνεχώς αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων απασχολείται στις επιχειρήσεις με σχέσεις δανεισμού υπηρεσιών από επιχειρήσεις που ασκούν κατ' επάγγελμα δανεισμό και που αναλαμβάνουν εργολαβικά είτε τις εργασίες ορισμένου τομέα της επιχείρησης (συνήθως φύλαξη, καθαρισμό κλπ) ή και την παροχή προσωπικού για τις τρέχουσες και πάγιες ανάγκες της επιχείρησης . Στη χώρα μας δεν υπάρχουν νομοθετικές ρυθμίσεις για τον δανεισμό, όπως συμβαίνει σε άλλες χώρες. Έτσι ο δανεισμός υπηρεσιών λειτουργεί ως μέσο αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων και υπονόμευσης του συστήματος ρύθμισης των συλλογικών διαφορών. Για τους λόγους αυτούς προτείνουμε:

α)Οι εργαζόμενοι με σχέση δανεισμού των υπηρεσιών τους να λαμβάνουν αμοιβή τουλάχιστον ίση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, στην οποία απασχολούνται και αν δεν υπάρχουν αντίστοιχοι εργαζόμενοι, με την αμοιβή που θα ελάμβαναν κατά τις ισχύουσες συλλογικές ρυθμίσεις, αν εργοδότης τους ήταν ο φορέας της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, στην οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους.

β) Οι επιχειρήσεις που ασκούν κατ' επαγγέλματα παραχώρηση εργαζομένων σε τρίτους, να μην επιτρέπεται να ασκούν άλλες οικονομικές δραστηριότητες, ώστε οι εργαζόμενοι να γνωρίζουν για ποιόν εργοδότη προσλαμβάνονται.

γ) Η σύμβαση παραχώρησης εργαζομένων να καταρτίζεται εγγράφως και να αναφέρει τους όρους της σύμβασης ανάμεσα στον αρχικό και τον παραπέρα εργοδότη.

17. Μερική Απασχόληση

Η μερική απασχόληση πρέπει να λειτουργεί σε τέτοια πλαίσια που να μην υποκαθιστά την πλήρη και σταθερή απασχόληση.

α)Ελάχιστος χρόνος απασχόλησης τέσσερις ώρες την ημέρα και είκοσι την εβδομάδα.

β)Η αμοιβή των μερικώς απασχολούμενων να είναι ίση με τον μισθό που αναλογεί στη μειωμένη διάρκεια της εργασίας προσαυξημένο κατά ποσοστό 25%, σε καμία δε περίπτωση να μην μπορεί να είναι κατώτερη του μισού του μισθού που αντιστοιχεί στην κανονική απασχόληση. Η επιδιωκόμενη αυτή ρύθμιση θα εξισορροπήσει την εντατικοποίηση της εργασίας στην μερική απασχόληση.

18. Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Με την αντίληψη ότι οι αδικαιολόγητες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αυτές δηλαδή που δεν δικαιολογούνται από τη φύση της εργασίας αλλά αποτελούν μέσο αποδιάρθρωσης των εργασιακών σχέσεων και καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας, χρησιμοποιούνται πλέον ευρύτατα, νοθεύοντας σε τελευταία ανάλυση ακόμη και τον υγιή επιχειρησιακό ανταγωνισμό, ζητούμε:

- Να θεωρούνται αορίστου χρόνου οι συμβάσεις για την κάλυψη πρόσκαιρων αναγκών, εφόσον διαρκούν περισσότερο από 3 μήνες.
- Να ορισθεί ότι δεν επιτρέπεται η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου με σκοπό τη δοκιμασία του μισθωτού. Ο Ν.2112/20 επιτρέπει την αναποζημίωτη καταγγελία μέσα στους πρώτους 2 μήνες. Δοκιμασία που διαρκεί περισσότερο, αν δεν οδηγήσει στη μονιμοποίηση, θα πρέπει να λήξει με καταγγελία και αποζημίωση.
- Να προβλεφθεί ότι θεωρείται ότι υπάρχει ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου αν μέσα σε διάστημα 18 μηνών συναφθούν περισσότερες από 2 συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνολικής διάρκειας τουλάχιστον 10 μηνών, εφόσον δεν πρόκειται για εποχική εργασία.
- Να ορισθεί ότι η διάρκεια της άδειας εργασίας αλλοδαπών δεν επηρεάζει τον χαρακτήρα της σύμβασής τους ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου.
- Να προβλεφθεί η καταβολή αποζημίωσης κατά τη λήξη των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, διάρκειας μεγαλύτερης από 12 μήνες και ότι για τον υπολογισμό του διαστήματος αυτού στην περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων δεν λαμβάνονται υπόψη κενά χρονικά διαστήματα μικρής διάρκειας μεταξύ των συμβάσεων αυτών.

19. Άλλες μορφές εργασίας

Ζητούμε την ίση μεταχείριση των εργαζομένων εξαρτημένης εργασίας με αυτούς που, αν και δεν συνδέονται φαινομενικά με σχέση εξαρτημένης εργασίας, εν τούτοις παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχης.

Τέτοιου είδους μορφές απασχόλησης είναι συμβάσεις έργου που ομοιάζουν ή υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία, όπως και συμβάσεις παροχής φαινομενικά ανεξάρτητων υπηρεσιών, εργασία κατ' οίκον, τηλεεργασία, εργασία μετά από κλήση του εργοδότη (ετοιμότητα) κ.λ.π.

Η ισότητα μεταχείρισης με τους συμβασιούχους εξαρτημένης εργασίας αφορά ιδιαίτερα στους τομείς:

- Του δικαιώματος συλλογικής οργάνωσης.
- Προστασίας από τις διακρίσεις στην απασχόληση.
- Προστασίας σε θέματα υγιεινής και ασφάλειας.
- Πρόσβασης στα εθνικά ασφαλιστικά συστήματα και συστήματα εκπαίδευσης.
- Ελάχιστης ηλικίας απασχόλησης.
- Προστασίας μητρότητας.

Την ίδια προστασία και ίση μεταχείριση ζητούμε γενικά για τους εργαζόμενους που παρέχουν εξαρτημένη εργασία εκτός της επιχείρησης είτε με μη σταθερά ωράρια.

20. Περιβάλλον

Η μεικτή Επιτροπή Περιβάλλοντος της ΕΓΣΣΕ 94 και 95 πρέπει να ενεργοποιηθεί και να συνεχίσει τη δραστηριότητά της, μέσα στο πνεύμα της αυξανόμενης σπουδαιότητας που αποκτά το κεντρικό αυτό ζήτημα.

Τα μέρη αναλαμβάνουν να εξετάσουν από κοινού τα ζητήματα οικολογικής διαχείρισης και περιβαλλοντικής συμβατότητας των παραγωγικών δραστηριοτήτων και των υπηρεσιών, στο πλαίσιο των αρχών της βιώσιμης ανάπτυξης.

21. Ναρκωτικά – AIDS

Το ίδιο ισχύει και για την αντιμετώπιση της μάστιγας των ναρκωτικών, του αλκοολισμού και του AIDS.

22. Μέτρα σεβασμού της εθνικής, θρησκευτικής και γλωσσικής ιδιαιτερότητας των εργαζομένων.

Στην εποχή όπου εκατοντάδες χιλιάδων αλλοδαποί εργαζόμενοι συνεισφέρουν στην ελληνική παραγωγή, οι επιχειρήσεις πρέπει να καταβάλουν κάθε δυνατή προσπάθεια, ώστε να γίνεται έμπρακτα σεβαστή η φυλετική, εθνική, θρησκευτική, ή πολιτιστική ιδιαιτερότητα κάθε εργαζόμενου και να διευκολύνεται η προσαρμογή του στο εργασιακό περιβάλλον.

23. -Υποστήριξη Προγραμμάτων εργασιακού αθλητισμού και πολιτισμού.

24. -Ρύθμιση του θέματος της παρακράτησης συνδικαλιστικών συνδρομών – εισφορών των εργαζομένων και απόδοσής τους στα συνδικάτα.

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΣΕΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΑΙΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ

Σε συνέχεια της απόφασης του Ι.Κ.Α. να προχωρήσει στη δημιουργία Ανώνυμης Εταιρείας Διαχείρισης Αμοιβαίων Κεφαλαίων (ΑΕΔΑΚ) στην οποία θα συμμετέχουν το Ι.Κ.Α. με ποσοστό 70% και η Εθνική Τράπεζα με ποσοστό 30% αλλά και των προφορικών συνεννοήσεων που είχαμε με το διοικητή του ΙΚΑ κατά την ενημερωτική επίσκεψή του στη Γ.Σ.Ε.Ε., θεωρούμε χρήσιμο και αναγκαίο να επανέλθουμε επί του θέματος της σύνταξης του Κανονισμού Λειτουργίας της ΑΕΔΑΚ.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει διατυπώσει, στη διάρκεια των εργασιών του διεξαχθέντος κοινωνικού διαλόγου για την κοινωνική ασφάλιση, συγκεκριμένες και επεξεργασμένες από ομάδα ειδικών στελεχών της, απόψεις επί του θέματος της αξιοποίησης της κινητής περιουσίας των ασφαλιστικών οργανισμών.

Είναι, επίσης, χρήσιμο να προσθέσουμε ότι, με τον τελευταίο ασφαλιστικό νόμο 2675/1999, ορισμένες από τις απόψεις μας αυτές, είτε αυτούσιες είτε με κάποιες διαφοροποιήσεις, έγιναν δεκτές και συνιστούν ήδη, υποχρεωτικούς κανόνες συμπεριφοράς.

Το σύνολο των προτάσεων της Γ.Σ.Ε.Ε., σ' ολόκληρο το φάσμα των συζητήσεων και θεματικών ενοτήτων του κοινωνικού διαλόγου για την κοινωνική ασφάλιση, αποτελεί το περιεχόμενο του συνημμένου στοιχείου τόμου που έχει εκδοθεί με τη φροντίδα του "Ινστιτούτου Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε. – ΑΔΕΔΥ".

Εξάλλου, οι θέσεις που υποστηρίξαμε, στα πλαίσια του κοινωνικού αυτού διαλόγου, για το ειδικότερο θέμα της αξιοποίησης των αποθεματικών των ασφαλιστικών φορέων, αναπτύσσονται στις σελίδες 19-26 του συνημμένου τόμου.

Είναι σαφές, όμως ότι μετά την ψήφιση του ασφαλιστικού νόμου 2676/1999 και την αποσαφήνιση των κανόνων επενδυτικής αξιοποίησης των ασφαλιστικών αποθεματικών, υπάρχει υποχρέωση αναζήτησης, μέσα στα νέα νομοθετημένα πλαίσια, της καλύτερης δυνατής αλλά και της ασφαλέστερης χρήσης και αξιοποίησης των κεφαλαίων αυτών.

Εξάλλου, η επένδυση σε μετοχικούς ή δανειακούς τίτλους των ασφαλιστικών αποθεματικών, δεν είναι δυνατόν, σε καμία περίπτωση να υπακούει στους ίδιους κανόνες τοποθέτησης και λειτουργίας και να διέπεται από τις ίδιες διασφαλιστικές προϋποθέσεις που ισχύουν για τις λοιπές, εν γένει, κερδοσκοπικές ή όχι, τοποθετήσεις άλλων μορφών

κεφαλαίων και διαθεσίμων.

Ο γενικός κανόνας που επιβάλλεται να διέπει τις επενδυτικές τοποθετήσεις των διαθεσίμων των ασφαλιστικών οργανισμών είναι ότι προέχει η μέγιστη δυνατή εξασφάλιση της τοποθέτησης και ότι στο δίλημμα "μεγιστοποίηση της ωφέλειας η προτεραιότητα στην ασφάλεια" της επένδυσης του ασφαλιστικού ταμείου, η απάντηση αποκλίνει, κατά τρόπο σαφή και ανενδοίαστο, υπέρ της προτεραιότητας της μεγαλύτερης δυνατής εγγύησης των ασφαλιστικών κεφαλαίων. Η ίδια απάντηση, με άλλη διατύπωση, οδηγεί στην ελαχιστοποίηση των οποιωνδήποτε κινδύνων κατά την πραγματοποίηση των επενδυτικών επιλογών του κοινωνικο- ασφαλιστικού οργανισμού.

Μέσα στα πλαίσια των απόψεών μας αυτών θεωρούμε αναγκαία την καταβολή της μεγαλύτερης δυνατής προσπάθειας ώστε η λειτουργία της ΑΕΔΑΚ να αποτελέσει πηγή αυξημένων χρηματο-οικονομικών ωφελειών του πρώτου ασφαλιστικού οργανισμού της χώρας, χωρίς όμως να υπάρξει οποιοσδήποτε κίνδυνος επιζήμιων συνεπειών για το Ι.Κ.Α. και τα λοιπά ασφαλιστικά ταμεία που πρόκειται να συνεργασθούν για τη λειτουργία της ΑΕΔΑΚ.

Ασφαλώς, δεν διαφεύγει της προσοχής μας ότι το ισχύον σήμερα, στην Ελλάδα, νομοθετικό πλαίσιο καλύπτει όλες τις λειτουργούσες στη χώρα ΑΕΔΑΚ και, συνεπώς και την ΑΕΔΑΚ του ΙΚΑ. Διατηρούμε, όμως, την άποψη ότι μπορούμε, μέσα από μία συγκεκριμένη διαδικασία συνεργασίας μας επί του θέματος, να επιτύχουμε:

Πρώτον, την κατάρτιση ενός κατάλληλου "Κανονισμού Λειτουργίας" της ΑΕΔΑΚ που θα επιχειρεί, με συγκεκριμένους όρους και προϋποθέσεις, να διασφαλίσει την απολύτως επωφελή για το Ι.Κ.Α. και τα λοιπά συνεργαζόμενα ασφαλιστικά Ταμεία, λειτουργία της ΑΕΔΑΚ και,

Δεύτερον, την τροποποίηση συγκεκριμένων διατάξεων του ισχύοντος σήμερα, αντίστοιχου νομικού πλαισίου, σ' όση βέβαια, έκταση οι διατάξεις αυτές εξομοιώνουν τις τοποθετήσεις των ασφαλιστικών διαθεσίμων με τις ανάλογες τοποθετήσεις των λοιπών, ενδεχομένως και κερδοσκοπικών κεφαλαίων.

Στα πλαίσια αυτά θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικείμενο ειδικότερης επεξεργασίας ρυθμίσεις της λειτουργίας της ΑΕΔΑΚ σε ένα ευρύτατο φάσμα θεμάτων.

Ενδεικτική απαρίθμηση των θεμάτων αυτών θα μπορούσε να καταγράψει:

- Τα ενδεικτικά όρια για τους αναλαμβανόμενους επενδυτικούς κινδύνους στο σύνολο του χαρτοφυλακίου της ΑΕΔΑΚ (ταμειακά διαθέσιμα, τίτλοι σταθερής απόδοσης, μετοχικοί τίτλοι δημοσίων ή ιδιωτικών επιχειρήσεων, συναλλαγματικές τοποθετήσεις κ.λ.π.).
- Την πιθανότητα θεσμοθέτησης από την Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς ενός νέου τύπου

Αμοιβαίου Κεφαλαίου Συνταξιοδοτικού Σκοπού (pension fund).

- Την συγκριτική επισκόπηση του ισχύοντος στις λοιπές χώρες μέλη της Ε.Ε., θεσμικού πλαισίου εγγυήσεων για τα επενδυόμενα σε μετοχικούς και λοιπούς τίτλους ασφαλιστικά διαθέσιμα, με στόχο την επιδίωξη ανάλογης αξιοποίησής τους και για την Ελλάδα.
- Την εξειδίκευση ενός πλαισίου διοικητικών κανόνων λειτουργίας της ΑΕΔΑΚ.
- Τα πλαίσια επενδυτικών επιλογών με κριτήριο τη μεγαλύτερη ασφάλεια ακόμη και σε βάρος της μέγιστης απόδοσης.
- Τα θέματα επιλογών χρηματοπιστωτικών φορέων με ρόλο χρηματο-οικονομικού Συμβούλου, διαχειριστού ή θεματοφύλακα.
- Τα θέματα ενδεχομένων συνεργασιών της ΑΕΔΑΚ με άλλες ανάλογες ΑΕΔΑΚ.
- Τις περιπτώσεις σύμπραξης και με πιθανώς διρυθησσόμενες νέες ΑΕΔΑΚ από άλλα ασφαλιστικά Ταμεία.
- Τα θέματα που ανάγονται στην προσωπική οικονομική κατάσταση όσων πρόκειται να αποτελέσουν τη διοίκηση της ΑΕΔΑΚ.

Με βάση τις πιο πάνω διαπιστώσεις μας θεωρούμε απολύτως χρήσιμη την συγκρότηση επιτροπής από ειδικούς που θα προχωρήσει στην σύνταξη ενός πρόσφορου για ένα κοινωνικο-ασφαλιστικού Ταμείου "Κανονισμού Λειτουργίας" της ΑΕΔΑΚ. Στην Επιτροπή αυτή είναι απαραίτητη η συμμετοχή και της Γ.Σ.Ε.Ε. με συγκεκριμένα στελέχη της που διαθέτουν τη βαθιά γνώση των κοινωνικο-ασφαλιστικών θεμάτων και μακροχρόνια εμπειρία και εξειδίκευση στη λειτουργία τους.

Η Γ.Σ.Ε.Ε. προτείνει την συμμετοχή στην επιτροπή αυτή του καθηγητή στο Πάντειο Πανεπιστήμιο κ. Σάββα Ρομπόλη, ως τακτικού μέλους και του ειδικού επιστημονικού συνεργάτη του ΙΝ.Ε./Γ.Σ.Ε.Ε.-ΑΔΕΔΥ επί θεμάτων κοινωνικής Ασφάλισης κ. Γ. Ρωμανιά, ως αναπληρωματικού μέλους.

Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης Νέων

της Βιβής Σιδηρά

Η ενεργός συμμετοχή των νέων στη δημιουργία και ανάπτυξη Δικτύου, μέλη του οποίου είναι οι ίδιοι οι νέοι, οι τοπικοί φορείς, οι επιχειρήσεις, η τοπική αυτοδιοίκηση, μη κυβερνητικές οργανώσεις, τριτοβάθμια εκπαιδευτικά ιδρύματα, κλπ , με στόχο i) την προώθηση της ένταξής τους στην εκπαίδευση, κατάρτιση, απασχόληση/ αυτοαπασχόληση και ii) την ενίσχυση της κοινωνικής και συλλογικής τους δραστηριοποίησης.

Τη χρονική περίοδο ’98 - ’99 το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ μέσω της υλοποίησης της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας “Απασχόληση”, πραγματοποίησε μια σειρά δραστηριοτήτων με στόχο την κοινωνική ή/ και οικονομική ένταξη/ εξέλιξη συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων όπως, οι άνεργες γυναίκες, οι άνεργοι νέοι, οι νέοι με ελλιπή επαγγελματικά προσόντα, κ.ά., στο πλαίσιο πάντα των γενικότερων δράσεών του, για την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού**.**

Οι πολυδιάστατες αυτές δραστηριότητες εντάσσονται σ’ ένα ενιαίο σχεδιασμό εθνικής, περιφερειακής και τοπικής εμβέλειας, όπου φορείς, ομάδες και μεμονωμένα άτομα αναλαμβάνουν από κοινού πρωτοβουλίες, συνεργάζονται, σχεδιάζουν, υλοποιούν, αξιολογούν ολοκληρωμένες και συμπληρωματικές δράσεις υποστήριξης των ανέργων.

Η *πολυπλοκότητα* και η *σπουδαιότητα* των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι νέοι σήμερα απαιτούν την ανάπτυξη Δικτύων Υποστήριξης, τα δίκτυα αυτά μπορεί να αποτελέσουν “νέες μορφές συλλογικής δράσης και παρέμβασης**”,** όπου οι ίδιοι οι νέοι συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες ένταξής τους στην εκπαίδευση, στην αγορά εργασίας αλλά και στην κοινωνία.

Στο πλαίσιο αυτό το ΙΝΕ ΓΣΕΕ μέσω της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας “Απασχόληση”, άξονας YOUTHSTART ανέπτυξε, σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο το ***Δίκτυο Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Υποστήριξης Νέων.***

Το Δίκτυο Υποστήριξης Ανέργων Νέων αποτελεί ένα σύστημα στο πλαίσιο του οποίου αναπτύσσονται τυπικές και άτυπες συνεργασίες μεταξύ μεμονωμένων ατόμων, ομάδων και φορέων, με στόχο την από κοινού, συντονισμένη και συμπληρωματική δράση/ παρέμβαση, για την πρόληψη και αντιμετώπιση

συγκεκριμένων προβλημάτων που αφορούν κυρίως την κοινωνικοοικονομική ένταξη των νέων.

Στόχος του Δικτύου είναι η διαμόρφωση μιας ευρύτερης δυναμικής για την αντιμετώπιση των αναγκών τους - οικονομικών και κοινωνικών -, που δεν είναι δυνατόν να καλυφθούν μόνο μέσα από ατομικές, ασυντόνιστες, αποσπασματικές δράσεις.

Οι ειδικότερες επιδιώξεις του Δικτύου είναι:

- Αξιοποίηση – στο μέγιστο δυνατό - των κοινωνικών δυνάμεων και των οικονομικών πόρων σε τοπικό, εθνικό αλλά και ευρωπαϊκό επίπεδο.
- Ανάπτυξη και προώθηση αποτελεσματικών και βιώσιμων συνεργασιών τυπικής και άτυπης μορφής μεταξύ ανέργων νέων, στελεχών και φορέων, που μπορεί να συμβάλουν στην αντιμετώπιση προβλημάτων βραχυπρόθεσμα ή/ και μακροπρόθεσμα.
- Ενίσχυση της αποτελεσματικότητας των μηχανισμών πρόληψης και αντιμετώπισης των προβλημάτων των ανέργων νέων μέσω συμπληρωματικών και συντονισμένων δράσεων πληροφόρησης, συμβουλευτικής, επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης, εμψύχωσης και προώθησης της απασχόλησης.
- Ενεργοποίηση των ανέργων νέων και διασφάλιση της συμμετοχής τους στη διαδικασία επίλυσης των προβλημάτων τους, με επιδιωκόμενες συνέπειες την κοινωνική τους δραστηριοποίηση, την ενίσχυση της συλλογικότητάς τους, την ένταξή τους στην εκπαίδευση, την κατάρτιση ή /και την απασχόληση - αυτοαπασχόληση.
- Ενίσχυση της διαπραγματευτικής ικανότητας όλων των μελών του δικτύου - στελεχών, φορέων, ανέργων νέων κ.ά..
- Ανάπτυξη συλλογικής δράσης και παρέμβασης, όπου οι ίδιοι οι άνεργοι νέοι συμμετέχουν ενεργά στις διαδικασίες επίλυσης των προβλημάτων τους, προσεγγίζοντας ή συμμετέχοντας στις δραστηριότητες των συνδικάτων και των λοιπών κοινωνικών φορέων (π.χ. Τοπική Αυτοδιοίκηση)
- Ενίσχυση της σύνδεσης των συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, κατάρτισης , απασχόλησης.
- Ευαισθητοποίηση των τοπικών κοινωνιών και άμβλυνση των συνθηκών περιθωριοποίησης των ανέργων νέων

Τα μέλη του Δικτύου του ΙΝΕ ΓΣΕΕ *(Κ.Π. Απασχόληση, άξονας YOUTHSTART & NOW),* τα οποία αναπτύσσουν ολοκληρωμένες δράσεις υποστήριξης των ανέργων νέων και προετοιμασίας της ένταξής τους στην αγορά εργασίας είναι:

1. **Οι τυπικοί εταίροι** φορείς δηλαδή οι φορείς που συνεργάζονται με το ΙΝΕ ΓΣΕΕ στο πλαίσιο υλοποίησης της Κ.Π. Απασχόληση, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο (*ΙΝΕ ΓΣΕΕ, ΟΑΕΔ, Γενική Γραμματεία Νέας Γενιάς,, Οργανισμοί Κατάρτισης και Υποστήριξης ανέργων νέων Ιρλανδίας και Ουαλίας)*

2. **Τα οκτώ (8) Γραφεία Πληροφόρησης και Συμβουλευτικής Νέων** (*Αθήνα, Θεσσαλονίκη, Μοσχάτο, Ιωάννινα, Βέροια, Ηράκλειο Κρήτης, Λαμία, Λάρισα)*

3. **Τοπικοί φορείς** που δραστηριοποιούνται στο πεδίο της υποστήριξης ανέργων - άμεσα ή έμμεσα *(π.χ. Τριτοβάθμια Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις, Τοπική Αυτοδιοίκηση, Επιμελητήρια, Γραφεία Ισότητας, Διαδημοτικές Επιχειρήσεις, Κέντρα προώθησης της απασχόλησης του ΟΑΕΔ, κ.ά., Σύνολο συνεργαζόμενων φορέων: » 150)*

4. **Συνεργαζόμενες δομές στήριξης ανέργων**, που έχουν δημιουργηθεί στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "Απασχόληση" , ή άλλων τοπικών πρωτοβουλιών (π.χ. τα γραφεία στήριξης νέων που έχουν δημιουργήσει ορισμένες Αναπτυξιακές Δημοτικές Επιχειρήσεις, τα "Γραφεία Ενημέρωσης Εργοδοτών Εργαζομένων" των Εργατικών Κέντρων, του Επιμελητηρίου και του Δήμου κλπ., Σύνολο συνεργαζόμενων δομών » 15).

5. **Επιχειρήσεις και φορείς,** που μπορούν να προσφέρουν θέσεις εργασίας στους νέους, πληροφόρηση για νέες ειδικότητες, ανάγκες κατάρτισης κ.ά. Σύνολο επιχειρήσεων » 100).

6. **Μεμονωμένα άτομα και ομάδες** που συμμετέχουν εθελοντικά στις δράσεις του Δικτύου. Στο Δίκτυο Εθελοντών που έχει δημιουργηθεί συμμετέχουν άτομα που έχουν τη δυνατότητα να παρέχουν τις υπηρεσίες τους προς όφελος των ανέργων, καλύπτοντας παράλληλα και ατομικές τους προσδοκίες/ φιλοδοξίες/ ανάγκες (π.χ. *στελέχη φορέων, συνδικαλιστές/ -στριες, εκπαιδευτές /-τριες, ερευνητές/ -τριες, νομικοί και κοινωνικοί λειτουργοί, συνταξιούχοι/ ες εκπαιδευτικοί, δημοτικοί σύμβουλοι, μέλη συλλόγων, άνεργοι/ ες μέλη του δικτύου στο πλαίσιο των δράσεων αλληλοϋποστήριξης, κ.ά.., Σύνολο μελών Δικτύου Εθελοντών: » 160 άτομα)*..

7. **Άνεργοι Νέοι** των τοπικών κοινωνιών, ως μεμονωμένα άτομα ή/ και ομάδες. Σύνολο ανέργων μελών του Δικτύου του ΙΝΕ ΓΣΕΕ » 3000 άτομα).

Το *"Ανθρώπινο Δίκτυο",* τα μέλη του οποίου αναφέρονται πιο πάνω, υποστηρίζεται από ένα προηγμένο ηλεκτρονικό σύστημα επικοινωνίας, το οποίο συνδέει όλα τα περιφερειακά ΙΝΕ ΓΣΕΕ και τα Εργατικά Κέντρα που έχουν την έδρα τους τα γραφεία υποστήριξης ανέργων νέων. Επίσης, δημιουργήθηκε μια αξιόλογη **Τράπεζα Πληροφοριών**, η οποία σε συνδυασμό με το ηλεκτρονικό δίκτυο ενισχύει την αποτελεσματικότητα της λειτουργίας των γραφείων.

Ιδιαίτερη σημασία κατά τη δημιουργία και ανάπτυξη του Δικτύου έχει:

- Ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη των δράσεων σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες και τις ανάγκες των τοπικών αγορών εργασίας, αλλά και των ίδιων των νέων *(προσέγγιση από κάτω προς τα πάνω).*

- Η διασφάλιση της ενεργούς συμμετοχής των νέων και των λοιπών μελών στο σχεδιασμό, δημιουργία και ανάπτυξη του Δικτύου *(συμμετοχικότητα)*.

Ο "βήμα – βήμα" σχεδιασμός και υλοποίηση ολοκληρωμένων δράσεων σε κάθε φάση λειτουργίας του δικτύου, διότι η σταδιακή ανάπτυξή του δίνει τη δυνατότητα επανασχεδιασμού σε συστηματική βάση σύμφωνα με τις εξελίξεις (βήμα – βήμα προσέγγιση).

Ο επανασχεδιασμός των δράσεων ανάλογα με τα δεδομένα που προκύπτουν από τη συνεχή αξιολόγηση, στο πλαίσιο της οποίας συμμετέχουν ενεργά όλοι οι εμπλεκόμενοι στο δίκτυο *(συνεχής ανατροφοδότηση και επαναδιαμόρφωση)*.

Η διαμόρφωση "εναλλακτικών σεναρίων" πρόληψης και αντιμετώπισης προβλημάτων με στόχο**:** i) τη διεύρυνση των δυνατοτήτων επίλυσης και ii) την ορθή επιλογή του αποτελεσματικότερου τρόπου παρέμβασης *(εναλλακτικές προσεγγίσεις)*.

Η επιλογή μορφών οργάνωσης και ανάπτυξης του δικτύου, που ενισχύουν την αποκέντρωση των διαδικασιών λήψης αποφάσεων και των λειτουργιών (*ενίσχυση τοπικότητας)*.

Στάδια δημιουργίας και ανάπτυξης του Δικτύου Υποστήριξης Νέων μπορεί να αποτελέσουν:

- **Προσδιορισμός των στόχων και του πλαισίου λειτουργίας** του δικτύου και των γραφείων στήριξης ανέργων νέων

Σχεδιασμός και συστηματοποίηση των διαδικασιών προσέγγισης των νέων αλλά και των φορέων. Εφαρμογή "διαφοροποιημένων μηχανισμών κινητοποίησης" σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο, ανάλογα με τους στόχους, τις ανάγκες, τη συμμετοχή η μη σε συλλογικές δραστηριότητες κ.ά.. Επιλογή του τόπου και των τρόπων προσέγγισης *(π.χ. συνάντηση με ανέργους νέους σε πολιτιστικούς συλλόγους, συμμετοχή σε εκδηλώσεις νέων, διαμόρφωση από κοινού καινοτόμων ενημερωτικών εντύπων, αξιοποίηση των διαπροσωπικών σχέσεων, πρόσκληση των φορέων και των νέων σε διάλογο μέσω του τύπου, κ.ά.)*.

- **Αξιοποίηση δεδομένων** από τη διερεύνηση και ανάλυση, των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών, των ενδιαφερόντων, των αναγκών, των γνώσεων, των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων των νέων *(π.χ. ανάλυση τυπικών και άτυπων προσόντων σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο, συνδυαστικά)*. Η διαδικασία αυτή απαιτεί την εφαρμογή καινοτόμων μεθόδων και τη χρήση αξιόπιστων μέσων: action research method, mad mapping, qualification analysis, job description & job analysis, κ.ά..
- **Προσέγγιση επιχειρήσεων και φορέων με στόχο**: i) τη διάγνωση των αναγκών τους σε νέες θέσεις εργασίας, νέες ειδικότητες, προγράμματα

κατάρτισης κ.ά., ii) τη διερεύνηση των δυνατοτήτων ανάπτυξης συνεργασίας αυτών με το Δίκτυο, και iii) τον προσδιορισμό των αναγκών της τοπικής αγοράς εργασίας**.**

- **Σχεδιασμός των υπηρεσιών στήριξης των ανέργων νέων** μέσω ειδικών project, όπου συνδυάζονται οι ανάγκες/ δυνατότητες των νέων, οι ανάγκες/ ιδιαιτερότητες των τοπικών αγορών με τις δυνατότητες συμπληρωματικής - ολοκληρωμένης στήριξης από τους εμπλεκόμενους φορείς και στελέχη.
- **Ανάπτυξη** των **υπηρεσιών** πληροφόρησης, συμβουλευτικής, κατάρτισης, επαγγελματικού προσανατολισμού και προώθησης της απασχόλησης μέσω της συνεργασίας φορέων ή/ και στελεχών. Στη διαδικασία αυτή δίνεται παράλληλα έμφαση στην καλλιέργεια των ικανοτήτων/ δεξιοτήτων των νέων, όπως αυτοεκτίμηση, αυτοπεποίθηση, αυτενέργεια, επίλυση προβλημάτων , λήψη πρωτοβουλιών κ.ά..
- **Δικτύωση** – συστηματική συνεργασία των ομάδων ανέργων**,** σε διαπεριφερειακό επίπεδο. Προσδιορισμός των μηχανισμών επικοινωνίας/ συνεργασίας/ αλληλοπληροφόρησης/ δραστηριοποίησης των ομάδων. Για *παράδειγμα*, η οργάνωση από κοινού εκδηλώσεων ενεργοποίησης ευρύτερων ομάδων νέων, δίνει πολλαπλές δυνατότητες όπως: ανταλλαγή εμπειριών, από κοινού επίλυση προβλημάτων, διάχυση αποκτηθείσας γνώσης, ενίσχυση του συλλογικού πνεύματος, αξιοποίηση ελεύθερου χρόνου, ευαισθητοποίηση κοινής γνώμης, ανάδειξη και αξιοποίηση πολιτισμικών ιδιαιτεροτήτων, προώθηση ισότητας ευκαιριών κ.ά..
- **Προσδιορισμός εναλλακτικών σεναρίων δράσης** σύμφωνα με τα δεδομένα των διαδικασιών ανατροφοδότησης. Η ουσιαστική συμμετοχή των ανέργων νέων στις διαδικασίες αξιολόγησης, οι οποίες θα πρέπει να είναι συνεχείς και να προωθούν τη συμμετοχικότητα και την ισοτιμία, επηρεάζει την αποτελεσματικότητα των δράσεων, δίνει τη δυνατότητα προσέγγισης από κάτω προς τα πάνω, κ.ά.. Επιπρόσθετα, το στοιχείο των "εναλλακτικών προσεγγίσεων" διευρύνει τις δυνατότητες επίλυσης συγκεκριμένων προβλημάτων, διότι μέσω αυτών μπορεί να επιλεχθεί η καλύτερη δυνατή λύση ανά περίπτωση σε συνδυασμό με τη δυνατότητα εναλλαγής στην περίπτωση αποτυχίας .
- **Διάχυση** της **τεχνογνωσίας** μεταξύ των διαφορετικών γραφείων/ δομών σε ευρωπαϊκό, εθνικό, περιφερειακό και τοπικό επίπεδο με στόχο την αξιοποίηση των επιτυχημένων πρακτικών, την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της λειτουργίας τους, τη καλύτερη δυνατή υποστήριξη των ανέργων, τη συνένωση δυνάμεων, τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών, την αναβάθμιση του ρόλου του συμβούλου νέων, κ.ά.

Οι παραπάνω διαδικασίες συνέβαλαν μεθοδολογικά στην αποτελεσματική ανάπτυξη του Δικτύου Υποστήριξης Ανέργων Νέων και την επιτυχημένη πιλοτική λειτουργία των γραφείων συμβουλευτικής και πληροφόρησης .

Τα Γραφεία Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης Νέων

Τα 4 γραφεία συμβουλευτικής και πληροφόρησης νέων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ έχουν την έδρα τους στη Λαμία, Λάρισα, Βέροια και Ηράκλειο Κρήτης. Τα δύο γραφεία του ΟΑΕΔ στο Μοσχάτο και στα Ιωάννινα ενώ της Γενικής Γραμματείας Νέας Γενιάς στη Θεσ/νίκη και Αθήνα.

Τα γραφεία του ΙΝΕ ΓΣΕΕ έχουν στελεχωθεί από ειδικά καταρτισμένο και ευαισθητοποιημένο επιστημονικό προσωπικό, το οποίο συνεργάζεται με το μόνιμο επιστημονικό δυναμικό του ΙΝΕ, τα στελέχη των δομών προώθησης της κοινωνικής και οικονομικής ένταξης των γυναικών του ΙΝΕ (Κ.Π. Απασχόληση άξονας NOW), τα στελέχη άλλων τοπικών φορέων αλλά και τους συμβούλους - εθελοντές *(14 άτομα ως εξειδικευμένοι σύμβουλοι ανέργων γυναικών και νέων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ, οι οποίοι προσλήφθηκαν έπειτα από τη συμμετοχή τους σε ειδικά προγράμματα κατάρτισης, με επιδότηση του ΟΑΕΔ, 16 επιστημονικοί συνεργάτες του ΙΝΕ ΓΣΕΕ από το μόνιμο προσωπικό, 150 στελέχη / εκπρόσωποι φορέων και 160 σύμβουλοι εθελοντές, οι δύο τελευταίες κατηγορίες επικαλύπτονται ορισμένες φορές).*

Τα στελέχη των γραφείων συνεργάζονται με » 150 τοπικούς φορείς διαφορετικούς ανά γεωγραφική περιφέρεια με συνέπεια τη συγκρότηση/ σύνθεση διαφοροποιημένων "σχημάτων συνεργασίας", τα διευρυμένα τοπικά εταιρικά σχήματα, μέλη των οποίων υποστηρίζουν μέχρι σήμερα – σε συνεχή βάση – περίπου 3000 άνεργους. Αξίζει να επισημανθεί, ότι άνεργοι νέοι/ες, οι οποίοι/ ες έπειτα από ολοκληρωμένες υπηρεσίες στήριξης βρήκαν εργασία, συνεχίζουν και συμμετέχουν στο δίκτυο, ως εθελοντές σύμβουλοι που υποστηρίζουν τα υπόλοιπα άνεργα μέλη.

Τα στελέχη των γραφείων δρώντας συμπληρωματικά και αξιοποιώντας τις υπόλοιπες δραστηριότητες του φορέα μας - σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο - αναπτύσσουν ολοκληρωμένες υπηρεσίες στήριξης σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες και ανάγκες των νέων αλλά και των τοπικών αγορών εργασίας και κοινωνιών. Ενδεικτικά αναφέρουμε υπηρεσίες όπως:

Πληροφόρηση, Συμβουλευτική και Προσανατολισμός για δυνατότητες εκπαίδευσης, κατάρτισης, απασχόλησης, ενίσχυσης επαγγελματικών και μη προσόντων, για τα εργασιακά και ασφαλιστικά τους δικαιώματα, τους τρόπους αναζήτησης εργασίας, τα προγράμματα αξιοποίησης του ελεύθερου χρόνου, τις πολιτιστικές δραστηριότητες, τις τεχνικές προσέγγισης των εργοδοτών, τους εναλλακτικούς τρόπους επίλυσης προβλημάτων, τις δυνατότητες προσωπικής ανάπτυξης συνδυαστικά με την επαγγελματική κλπ.

Κοινωνική Στήριξη σε θέματα όπως: **i)** οργάνωση κοινωνικών και πολιτιστικών δραστηριοτήτων από τους ίδιους τους νέους π.χ. διήμερο μουσικό φεστιβάλ στη Λαμία, 7ήμερες πολιτιστικές δραστηριότητες νέων στη Κρήτη, κλπ., **ii)** συμμετοχή

των νέων σε άλλα κοινοτικά και εθνικά προγράμματα π.χ. στο πρόγραμμα "Νεολαία και Ευρώπη", όπου μπορεί να πραγματοποιηθεί "ανταλλαγή νέων" μεταξύ ευρωπαϊκών χωρών, δηλ. νέοι ταξιδεύουν σε άλλη ευρωπαϊκή χώρα με στόχο την ενημέρωση σε θέματα που τους ενδιαφέρουν αλλά και την κατανόηση του διαφορετικού πολιτισμού και ειδικότερα του τρόπου ζωής, **iii)** διαμόρφωση και έκδοση ενημερωτικών εντύπων από τους ίδιους τους νέους, π.χ. τα έντυπα που σχεδίασαν οι νέοι για το μουσικό φεστιβάλ στη Λαμία, **iv)** δημιουργία ομαδικών εργαστηρίων όπου οι νέοι δραστηριοποιούνται σε διάφορα αντικείμενα π.χ. σκιτσάρουν, αναδασώνουν κάποια περιοχή, κάνουν ένα ρεπορτάζ για άλλους νέους, μαθαίνουν υπολογιστές και παράλληλα παράγουν διάφορα υλικά ευαισθητοποίησης και προσέλκυσης και άλλων νέων, μαθαίνουν vitraux, φτιάχνουν κολάζ με ειδικά θέματα όπως ναρκωτικά/ αλκοολισμός, κ.λπ. **v)** οργάνωση διαπεριφερειακών συναντήσεων μεταξύ των νέων ανέργων με τη μορφή των forum, π.χ. συνάντηση νέων Λαμίας , Λάρισας και Βέροιας, vi) οργάνωση κύκλων συζητήσεων και σχεδιασμός κοινών δράσεων σε συνεργασία με τους ειδικούς συμβούλους – εθελοντές, για διάφορα θέματα π.χ. προβολή των προσόντων τους στον εργοδότη με τη "μέθοδο role play", χειρισμός προβληματικών περιπτώσεων κλπ

Κατάρτιση - Απασχόληση /Αυτοαπασχόληση μέσω δράσεων του ΙΝΕ ΓΣΕΕ ή και μέσω της αξιοποίησης των συνεργασιών με τοπικούς φορείς, για παράδειγμα: i)ανάπτυξη ειδικών προγραμμάτων κατάρτισης και προώθηση της απασχόλησης σύμφωνα με διάγνωση των εκπαιδευτικών αναγκών της ομάδας που απευθύνονται και των αναγκών της αγοράς εργασίας, ii) αξιοποίηση των επιδοτήσεων της απασχόλησης & αυτοαπασχόλησης του ΟΑΕΔ, ΕΟΜΜΕΧ, κ.ά., iii) εφαρμογή μεθοδολογιών ανάλυσης τυπικών και άτυπων προσόντων, iv) χρήση τεχνικών διαπραγμάτευσης, v) σχεδιασμός καριέρας και ανάπτυξη ατομικού "εναλλακτικού" επαγγελματικού πλάνου, vi) δικτύωση με εργοδότες με τη μέθοδο των workshop, των "κύκλων διαλόγου", των ειδικών project που προωθούν τις συνεργασίες μεταξύ νέων-εργοδοτών, vii) υποστήριξη της πιλοτικής δημιουργίας μικρών επιχειρήσεων σε συνεργασία με τους αρμόδιους φορείς αλλά και τους συμβούλους απασχόλησης κ.ά.

Αποτίμηση – σε πρώτη φάση – της λειτουργίας του Δικτύου και των Γραφείων

Στο πλαίσιο μιας προσπάθειας αποτίμησης της λειτουργίας του Δικτύου και ειδικότερα των Γραφείων Συμβουλευτικής και Πληροφόρησης Νέων θα αναφέρουμε συνοπτικά ότι:

Α) Οι υπηρεσίες που αναπτύχθηκαν από τα στελέχη των γραφείων σε συνεργασία με τους ίδιους τους άνεργους νέους συντέλεσαν:

- στην έγκυρη και έγκαιρη πληροφόρηση των νέων για θέματα που τους ενδιαφέρουν π.χ. προσωπική ανάπτυξη, εκπαίδευση, κατάρτιση, απασχόληση, κοινωνική δραστηριοποίηση κ.ά.
- στην συμβουλευτική, καθοδήγηση και ευρύτερη υποστήριξη **των** νέων για α) νέες θέσεις εργασίας, νέες ειδικότητες, εναλλακτικούς τρόπους πρόσβασης και αξιοποίησης της πληροφορίας, καινοτόμες μεθόδους, τεχνικές και μέσα προσέγγισης εργοδοτών κ.λπ. και β) την ενίσχυση των γνώσεων/ ικανοτήτων/ δεξιοτήτων τους, την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης, αυτοπεποίθησης, αυτενέργειας, κοινωνικής δραστηριοποίησης τους κ.λπ..
- στον προσανατολισμό/ επαναπροσανατολισμό των νέων σε νέες ειδικότητες και πεδία απασχόλησης/ αυτοπασχόλησης, σύμφωνα με τις τοπικές ανάγκες αλλά και τις δυνατότητές, ενδιαφέροντα, τα προσόντα τους.
- στην ένταξη των νέων στην εκπαίδευση ή στην κατάρτιση βάση της αξιοποίησης δεδομένων από τη διάγνωση εκπαιδευτικών αναγκών αλλά και της αξιοποίησης των δεδομένων από τα επαγγελματικά και προσωπικά πλάνα ανάπτυξης των νέων (αφορά κυρίως νέους που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο ή νέους με ελλιπή επαγγελματικά προσόντα.)
- στην απασχόλησή τους είτε σε μισθωτή εργασία είτε σε αυτοαπασχόληση. Για παράδειγμα σύσταση επιχείρησης 2 – 3 ατόμων έπειτα από τη διαδικασία υποστήριξης στο πλαίσιο λειτουργίας του δικτύου. Σήμερα απασχολούνται περίπου 40 νέοι πραγματικότητα η οποία συνδυαστικά με το ότι τα γραφεία μας λειτουργούν 9 μήνες και ότι οι θέσεις απασχόλησης των νέων μειώθηκαν σε ποσοστό 14 % αναδεικνύει την αποτελεσματικότητα του δικτύου και τη σημασία της συνένωσης δυνάμεων μεταξύ φορέων και νέων κυρίως σε τοπικό επίπεδο. Επισημαίνουμε βέβαια ότι στόχος του δικτύου δεν είναι η εξεύρεση εργασίας αλλά η ευρύτερη στήριξη των ανέργων νέων, η προετοιμασία , η ανακούφισή τους κατά το προ- στάδιο ένταξής τους, η ενίσχυση του συλλογικού χαρακτήρα της δράσης τους, η κοινωνική δραστηριοποίησή τους.
- στην ενεργό συμμετοχή των νέων α) στη δημιουργία του δικού τους χώρου δηλ δημιουργούν το δικό τους στέκι, το δικό τους χώρο συνάντησης, ένα φιλικό περιβάλλον που "αγκαλιάζει" το νέο και ευνοεί τη δημιουργία σχέσεων συνεργασίας και επικοινωνίας, β) σε διαδικασίες έρευνας (action research) των αναγκών των τοπικών αγορών εργασίας αλλά και των ιδίων των νέων, γ) στην ανάπτυξη των υπηρεσιών στήριξης όπου, είτε ως άτομα είτε ως ομάδα, οι νέοι συμμετέχουν σε κάθε φάση σχεδιασμού/ υλοποίησης/ αξιολόγησης δράσεων στο πλαίσιο λειτουργίας του γραφείου, δ) σε συλλογικές κοινωνικές δραστηριότητες, όπως εκθέσεις, συζητήσεις, φεστιβάλ, εκδηλώσεις, κ.ά., που δίνουν τη δυνατότητα ευαισθητοποίησης των τοπικών κοινωνιών για τα προβλήματα των νέων , δημιουργίας κάποιων νέων συνεργασιών μεταξύ φορέων και νέων , προβολής των προσόντων των νέων σε φορείς αλλά και εργοδότες, ομαδικής δραστηριοποίησης για την

επίλυση συγκεκριμένων προβλημάτων κλπ, ε) σε διαδικασίες λήψης αποφάσεων π.χ. εκπροσώπηση των νέων στα τοπικά διευρυμένα εταιρικά σχήματα, στ) στην αποτελεσματικότερη προσέγγιση φορέων και εργοδοτών κλπ.

Β) **Η ανάλυση των προβλημάτων** που παρουσιάστηκαν κατά τη δημιουργία και ανάπτυξη του δικτύου αλλά και κατά την καθημερινή λειτουργία των γραφείων πληροφόρησης και συμβουλευτικής νέων, είτε επιλύθηκαν είτε όχι, αποτελούν σημαντικό και πλούσιο "εμπειρικό / βιωματικό πληροφοριακό υλικό" το οποίο μπορεί να συμβάλει στη διαμόρφωση ειδικών μεθοδολογιών στήριξης ανέργων και παράλληλα η εκτίμηση αυτού του υλικού συμβάλει στον καλύτερο σχεδιασμό και υλοποίηση ανάλογων πρωτοβουλιών. Ενδεικτικά προβλήματα και δυσκολίες εντοπίζονται:

- στην έλλειψη συνειδητοποίησης της σημασίας της συνεργασίας,
- σε δυσκολίες που σχετίζονται με στάσεις και συμπεριφορές όπως παθητικότητα, καχυποψία, επιφυλακτικότητα, ανταγωνισμός φορέων, στελεχών αλλά και ανέργων νέων,
- σε καταστάσεις σύγχυσης ως προς τις προτεραιότητες, τους ρόλους , τους στόχους και τις αρμοδιότητες,
- στην έλλειψη εμπειρίας στη δημιουργία, λειτουργία και ανάπτυξη ολοκληρωμένων δομών στήριξης ανέργων,
- στο γραφειοκρατικό τρόπο λειτουργίας των οργανισμών,
- στην ανεπάρκεια των μηχανισμών ευαισθητοποίησης/ κινητοποίησης των νέων, των φορέων αλλά και ευρύτερα της τοπικής κοινωνίας,
- σε αδυναμίες που οφείλονται κυρίως στην μη διασφαλισμένη βιωσιμότητα των γραφείων και του δικτύου όπως αδυναμία μακροχρόνιου σχεδιασμού, εργασιακή ανασφάλεια στελεχών, αδυναμία συνεχούς επιμόρφωσης στελεχών, ασάφεια και σύγχυση ως προς το ρόλο των γραφείων κλπ,
- στον τρόπο λειτουργίας των τοπικών αγορών εργασίας, που πολλές φορές περιθωριοποιεί τους άνεργους νέους που δεν εμπλέκονται στα διάφορα "πελατειακά δίκτυα".

Γ) **Η κατάρτιση και απασχόληση** των 14 άνεργων νέων, οι οποίοι αποτέλεσαν και τον πιλοτικό "πυρήνα δράσης", ως mentors/ trainers δηλ. ως σύμβουλοι νέων, έπειτα από μια σειρά υπηρεσιών πληροφόρησης, συμβουλευτικής, επιμόρφωσης/ κατάρτισης, ευαισθητοποίησης/ ενεργοποίησης , προσωπικής ανάπτυξης, αποτελεί έστω και σε μικροεπίπεδο νέα μορφή απασχόλησης σ' ένα πεδίο το οποίο στο μέλλον προβλέπεται να δώσει τη δυνατότητα δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας. Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ μ' αυτό τον τρόπο αφ ενός συμβάλει στην προώθηση της απασχόλησης άνεργων νέων, αφ ετέρου απόκτησε τη δυνατότητα να στελεχώσει το δίκτυο, και τα γραφεία, με επιστημονικό δυναμικό το οποίο συμμετέχει ενεργά σε πολλαπλές κοινωνικές δραστηριότητες και προωθεί με ευαισθησία και δυναμική – και λόγω των προσωπικών βιωμάτων του - την κοινωνική / οικονομική ένταξη των λοιπών ευάλωτων κοινωνικών ομάδων.

Δ) **Τα Γραφεία πληροφόρησης, συμβουλευτικής** και ευρύτερης στήριξης νέων, στο πλαίσιο πάντα του Δικτύου, συνεισφέρουν με ολοκληρωμένο τρόπο και με ιδιαίτερη δυναμική στο ζήτημα της καταπολέμησης της ανεργίας ενώ παράλληλα λειτουργούν συμπληρωματικά στις ήδη υπάρχουσες δομές σε συνεργασία με τους ίδιους τους νέους. Ειδικότερα, αποτελούν:

- αποκεντρωμένους αυτόνομους και ευέλικτους μηχανισμούς δράσης και παρέμβασης, στους οποίους συμμετέχουν ενεργά οι ίδιοι οι άνεργοι σε κάθε φάση σχεδιασμού/ υλοποίησης/ αξιολόγησης,
- δίαυλους επικοινωνίας μεταξύ των τοπικών φορέων και των ανέργων ,
- συνδετικό κρίκο μεταξύ των συνδικάτων και των ανέργων,
- πόλους έλξης μεγάλου αριθμού ανέργων οι οποίοι εκπλήρωσαν σε σημαντικό βαθμό κοινωνικές -τουλάχιστον- ανάγκες τους και προσέλκυσαν με τη σειρά τους νέα μέλη στο δίκτυο,
- "χώρους συνάντησης" ανέργων και εργαζομένων, όπου η ανάπτυξη μεγάλου εύρους συλλογικών δραστηριοτήτων δίνει τη δυνατότητα πολύπλευρης εκπλήρωσης αναγκών και προσδοκιών,
- μηχανισμούς ευαισθητοποίησης και ενίσχυσης της διάθεσης των τοπικών φορέων για συνεργασία και από κοινού ανάληψη πρωτοβουλιών.

Ε) Η **δυναμική** του δικτύου εξαρτιέται και ενισχύεται από τη συμμετοχή νέων μελών, την ολοκλήρωση των "κύκλων στήριξης" και το σχεδιασμό νέων κύκλων. Για παράδειγμα, η συνεχής παρακολούθηση της εξέλιξης των αναγκών των νέων και των επιχειρήσεων, η διαμόρφωση νέων μεθόδων και τεχνικών διάγνωσης και εκπλήρωσης αυτών καθώς και η ανάπτυξη νέων δράσεων είναι απαραίτητες διαδικασίες για την αποτελεσματική λειτουργία και βιωσιμότητα του δικτύου.

Η συνέχεια και οι προοπτικές των γραφείων πληροφόρησης και συμβουλευτικής νέων επηρεάζονται από τη δυναμική του Δικτύου, τον ανθρώπινο παράγοντα αλλά και από τις εξελίξεις της κοινωνίας και της αγοράς εργασίας. Θα μπορούσε να χαρακτηριστεί επιτυχημένο το δίκτυο που, σε πρώτη φάση, θα εκπλήρωνε τους στόχους των μελών του, στόχοι οι οποίοι δεν θα ήταν εφικτοί χωρίς τη συνεργασία, τη συλλογικότητα, τη συμπληρωματικότητα και την από κοινού ανάληψη πρωτοβουλιών.

Αξίζει να επισημανθεί η ανέλπιστη και μη προσδοκώμενη ανταπόκριση των συντελεστών των τοπικών κοινωνιών η οποία αποδεικνύεται από τον αριθμό των μελών του Δικτύου που αυξάνει καθημερινά , από τη συνεχή συμμετοχή και τη δραστηριοποίησή τους , από τους εθελοντές σύμβούλους που πιστεύουν στους στόχους και το έργο του δικτύου συμμετέχοντας εθελοντικά στις δραστηριότητες αυτού, από τις προτάσεις και τις απόψεις που καταθέτουν για τη λειτουργία αυτών των γραφείων όσοι προσεγγίζουν το δίκτυο, από τις ουσιαστικές συνεργασίες με εργοδότες και φορείς – δημόσιους και ιδιωτικούς- διαδικασία που ήταν από τις πιο δύσκολες κατά την ανάπτυξη του δικτύου κλπ.. (Κ.Π. Απασχόληση).

Κλείνοντας θα μπορούσαμε να επισημάνουμε ορισμένα οφέλη για το συνδικαλιστικό κίνημα τα οποία προκύπτουν από τη λειτουργία του δικτύου, δηλαδή:

- Η απόκτηση εμπειρίας και συγκεκριμένης τεχνογνωσίας αναφορικά με τους τρόπους υποστήριξης και αναβάθμισης του ανθρώπινου δυναμικού
- Η ενίσχυση και βελτίωση των παρεμβάσεων εκπροσώπων του Σ.Κ. σε επιτροπές, ημερίδες, κύκλους συζητήσεων κ.ά., λόγω της δυνατότητας προσέγγισης των διαφόρων θεμάτων/ προβλημάτων που διαπραγματεύονται και με βιωματικό τρόπο
- Ο σχεδιασμός και ανάπτυξη δράσεων στήριξης του ανθρώπινου δυναμικού σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες των ατόμων αλλά και των τοπικών αγορών εργασίας. Συνεπώς, δίνεται η δυνατότητα να αναδειχθεί ο ρόλος και η δράση του Σ.Κ. στην αντιμετώπιση σημαντικών κοινωνικοοικονομικών προβλημάτων καθώς και να προσεγγιστούν νέα μέλη στο Συνδικαλιστικό Κίνημα.
- Η προώθηση των συνεργασιών μεταξύ φορέων, ατόμων και ομάδων - μελών του δικτύου του ΙΝΕ ΓΣΕΕ με συνέπεια i) την ενίσχυση των ικανοτήτων διαπραγμάτευσης/ διεκδίκησης και μέσω άλλων εναλλακτικών μορφών συλλογικής δράσης, ii) την ανταλλαγή και διάχυση της τεχνογνωσίας, iii) τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών, iv) την καλύτερη αξιοποίηση των πόρων, v) την προβολή του ρόλου και της δράσης του συνδικαλιστικού κινήματος στο πεδίο της καταπολέμησης της ανεργίας.
- Η υλοποίηση δράσεων σε επίπεδο βάσης και ουσιαστική συμβολή στη διαμόρφωση πολιτικών ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο
- Δημιουργία Δικτύου Ανέργων, στο πλαίσιο του οποίου *"ενεργοποιημένες ομάδες"* πραγματοποιούν από κοινού δράσεις ευαισθητοποίησης φορέων και ατόμων των τοπικών κοινωνιών με στόχο την προώθηση της συνεργασίας αυτών αλλά και την από κοινού συμβολή τους στο πεδίο της πρόληψης και της αντιμετώπισης προβλημάτων. Θα πρέπει να διερευνηθεί εάν η δικτύωση του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να αποτελέσει μια νέα μορφή συλλογικής δράσης και παρέμβασης, η οποία θα ενισχύσει τη δράση μας και τις δυνατότητες επίτευξης των στόχων μας (δηλ. του συνδικαλιστικού κινήματος).

Ολοκληρώνοντας, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η διαδικασία ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας είναι σύνθετη και πολυδιάστατη, επηρεάζεται από ποικίλες και διαφορετικές παραμέτρους, όπως ο τρόπος λειτουργίας της αγοράς εργασίας, το σύστημα εκπαίδευσης και επαγγελματικού προσανατολισμού, κ.ά.. Συνεπώς, αν και τα Δίκτυα Υποστήριξης μπορεί να αποτελέσουν έναν ισχυρό και αποτελεσματικό μηχανισμό προώθησης της κοινωνικοοικονομικής ένταξης των νέων, δεν επιλύουν προβλήματα, όπως: α) η αύξηση της ανεργίας των νέων και μείωση των θέσεων απασχόλησης, β) η ανεπαρκής σύνδεση των αναπτυξιακών πολιτικών με τις πολιτικές απασχόλησης αλλά και κατάρτισης, γ) η παρουσία

φαινόμενων πολλαπλής περιθωριοποίησης, δ*) α*νεπάρκεια του συστήματος επαγγελματικού προσανατολισμού εντός και εκτός του εκπαιδευτικού συστήματος, ε) η ανεπάρκεια των μηχανισμών σύνδεσης της κατάρτισης με την απασχόληση, στ) *ο τ*ρόπος λειτουργίας των φορέων (γραφειοκρατία, αναξιοκρατία, αδιαφορία ορισμένων στελεχών τους, κ.ά.).

Η αντιμετώπιση ορισμένων απ' αυτών δεν είναι έργο του δικτύου, το δίκτυο απλά μπορεί να συμβάλλει ως "ενεργητικός υποστηρικτικός μηχανισμός" συνδυαστικά με άλλα μέτρα, όπως η μείωση του χρόνου εργασίας (όχι των αποδοχών), η δημιουργία των Κέντρων Προώθησης της Απασχόλησης, τα προγράμματα του ΟΑΕΔ για την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, η δημιουργία των γραφείων ενημέρωσης εργοδοτών εργαζομένων κλπ..

ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ

17 Δεκεμβρίου 1999. Το ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ" - άξονας NOW, συμμετείχε στη 2η *Συνάντηση Δικτύωσης των Δομών στήριξης γυναικών και προώθησης στην απασχόληση*, η οποία διοργανώθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και την Ελληνική Εταιρεία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Ε.Τ.Α.Α) στο Λουτράκι στις. Στη Συνάντηση αυτή συμμετείχαν οι Υπεύθυνοι των Δομών του Δικτύου NOW - ΑΡΤΕΜΙΣ του ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ της Νοτίου Ελλάδας (Τρίπολη, Ηράκλειο Κρήτης, Ρόδος), καθώς και στελέχη του ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ Αθήνας.

Στόχος της συνάντησης ήταν η παρουσίαση της λειτουργίας και των δραστηριοτήτων των Δομών και η διερεύνηση των δυνατοτήτων δικτύωσής τους (ανάπτυξη συνεργασιών). Αναφορικά με τη Δικτύωση των Δομών, συζητήθηκαν τα παρακάτω θέματα: α) κοινή δεοντολογία και ενέργειες με αλληλοσυμπληρούμενες δράσεις, β) ανάπτυξη του κοινού προφίλ των συμβούλων, γ) σχεδιασμός προγράμματος κατάρτισης των συμβούλων απασχόλησης και δ) οργανόγραμμα λειτουργίας και θεσμική μορφή του Δικτύου των Δομών.

- **12, 13 & 14 Ιανουαρίου 2000.** Το ΙΝΕ/ ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, στο πλαίσιο της Κοινοτικής Πρωτοβουλίας "ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ", άξονας NOW: "ΑΡΤΕΜΙΣ - *Δίκτυο προώθησης της κοινωνικής & οικονομικής ένταξης των γυναικών"*, συμμετείχε σε διακρατική συνάντηση, που διοργάνωσε ο Ιταλικός Οργανισμός ANLAIDS (Associazione Nationale per la Lotta contro l" AIDS) στις στη Ρώμη της Ιταλίας.

Στη Διακρατική συνάντηση συμμετείχαν εκπρόσωποι των εταίρων του προγράμματος NOW σε εθνικό επίπεδο, καθώς και οι εκπρόσωποι του Ιρλανδικού οργανισμού C. W. E. I. (Community Women's Education Initiatives). Στις 14 Ιανουαρίου 2000 διοργανώθηκε διακρατικό workshop, όπου συμμετείχαν εκτός από τους διακρατικούς εταίρους και εκπρόσωποι των Υπουργείων της Ιταλίας. Στόχος του workshop ήταν η παρουσίαση των αποτελεσμάτων των εθνικών προγραμμάτων, των καλών πρακτικών προώθησης των γυναικών στην απασχόληση και ενίσχυσης των επιχειρηματικών τους δραστηριοτήτων, της μεθοδολογίας υλοποίησης των προγραμμάτων, καθώς και των προοπτικών των Ευρωπαϊκών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών για τις γυναίκες. Ταυτόχρονα διερευνήθηκαν οι δυνατότητες ανάπτυξης μελλοντικών συνεργασιών σε διεθνικό επίπεδο.

- **13 Ιανουαρίου 2000.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ, συμμετείχε (Ε. Σουμέλη) στη πρώτη συνάντηση της ομάδας εργασίας του προγράμματος MIRTI On -Line (Καινοτομίες στην Τηλεργασία και Μοντέλα Εργασιακών Σχέσεων), που αφορά στην εφαρμογή της τηλεργασίας στις 15 χώρες Κράτη Μέλη της Ε.Ε. και στην Νορβηγία. Το πρόγραμμα αυτό αποτελεί μία ακόμη πρωτοβουλία της

Συνομοσπονδίας των Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ΣΕΣ) η οποία έχει και την συνολική ευθύνη του προγράμματος. Αποτελεί εντούτοις, την συνέχεια παλαιότερου προγράμματος το οποίο έληξε τον Ιούλιο του 1998 και λειτουργούσε στο πλαίσιο του προγράμματος "Εφαρμογές της Τηλεματικής", και στο οποίο δεν συμμετείχε η Ελλάδα.. Το νέο πρόγραμμα έχει μετονομαστεί σε Euro- Telework (Τηλεργασία στην Ευρώπη) αντικαθιστώντας έτσι την προγενέστερη ονομασία MIRTI On -Line. Το ΙΝΕ της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ συμμετέχει στο πρόγραμμα ως ο επίσημος συντονιστής για την Ελλάδα. Βασικός στόχος του προγράμματος, το οποίο σε πρώτη φάση θα διαρκέσει ένα χρόνο, είναι η προώθηση του κοινωνικού διαλόγου μέσα στις νέες συνθήκες που δημιουργεί η τηλεργασία στην απασχόληση, στις εργασιακές σχέσεις, στην οργάνωση της εργασίας, καθώς και σε άλλους τομείς της εργασίας. Σύμφωνα με τον σχεδιασμό δράσεων του προγράμματος, ο στόχος αυτός θα επιτευχθεί καταρχήν μέσω της καταγραφής και της διάχυσης πληροφοριών σε συγκεκριμένα θεματικά πεδία όπως για παράδειγμα το ρυθμιστικό πλαίσιο της τηλεργασίας, οι πρωτοβουλίες των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο τομέα αυτό, η κυβερνητική πολιτική, οι υπάρχουσες μελέτες και έρευνες καθώς και τα δημοσιεύματα του τύπου. Για το σκοπό αυτό θα λειτουργήσει από τον Απρίλιο του 2000 ειδική βάση δεδομένων ενώ παράλληλα θα προετοιμάζεται η σύνταξη τεσσάρων εκθέσεων σχετικά με την τηλεργασίας.

- **17-18 Ιανουαρίου 2000** Συμμετοχή του ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ (Σ. Ρομπόλης) στην προπαρασκευαστική διάσκεψη του ΟΗΕ για την Κοινωνική Ανάπτυξη στο Δουβλίνο.

- **23 Ιανουαρίου 2000** Το ΙΝΕ / ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ σε συνεργασία με το Εργατικό Κέντρο Κιλκίς διοργάνωσε στην Αξιούπολη ημερίδα με θέμα: Εργασία και Κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση: προβλήματα και προτάσεις με ομιλητή τον επιστημονικό διευθυντή καθηγητή Σάββα Ρομπόλη

- **5 Φεβρουαρίου 2000.** Το ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ συμμετείχε (Κ. Δημουλάς) σε διεθνή επιστημονική συνάντηση που διοργάνωσε το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, στο Divani Palas - ακρόπολη, με θέμα "Ανεργία και Κοινωνική Προστασία" Στόχος της συνάντησης, ήταν η ανταλλαγή απόψεων και εμπειριών από τις ασκούμενες πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας και την μεταρρύθμιση των συστημάτων κοινωνικής προστασίας στην Ευρώπη.

- **7 Φεβρουαρίου έως 7 Μαρτίου 2000.** Συμμετοχή του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ (Β. Τακούδης) στις εργασίες των ομάδων στη Μολδαβία και τη Λευκορωσία για την ολοκλήρωση του έργου: Μελέτη αγοράς εργασίας, των προαναφερόμενων χωρών.